
مدیریت
آموزشی
مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان


بسم الله الرحمن الرحیم

مدیریت آموزشی

نویسنده:

www.modiryar.com

ناشر چاپی:

www.modiryar.com

ناشر دیجیتالی:

مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

فهرست

مدیریت آموزشی

مشخصات کتاب

عنوان و نام پدیدآور:مدیریت آموزشی / www.modiryar.com

ناشر :www.modiryar.com

مشخصات نشر دیجیتالی:اصفهان:مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان ۱۳۹۱.

مشخصات ظاهری:نرم افزار تلفن همراه , رایانه

موضوع:مدیریت - آموزشی

آموزش

جبران خلیل جبران:در آموزش ذهن به تدریج از تجربیات علمی به نظریات عقلانی ، تجربه معنوی وسپس به سوی خدا رهسپار می شود.

Gibran,Kahlil:IN EDUCATION the life of the mind proceeds gradually from scientific experiments to intellectual theories,to spiritual feeling,and then to God

الزامات جدید و ویژگی های آموزش و یادگیری

در سازمـــان هـــای نـــوین The New Requirement Of Education And Learning In Modern Organizationگردآوری: مهـدی یاراحمـدی خراسانی مقدمهاعتقاد به نیروی انسانی به عنوان اصـلی ترین سـرمایه سازمان ها و اعتقاد به انسان به عنوان موجودی که تعالی و توسعه او حـد و مرزی نمی شـناسد ، در جهانی مواجه با تحولات پر شـتاب ، توجه به آموزش و یادگیری را در راسـتای تحقق الزامات منبعث از شتاب تحول از یکسو و ابراز مهم شایسته پروی از سوی دیگر مورد توجه قرار داده است و در سطح جهانی توجهی خاص به این مقوله مبذول می گردد . سازمان های موفق و پیشرو و امروز دریافته اند که با حرکت در مسیر توسعه انسانی و بهبود مستمر نظام های منابع انسانی از جمله نظام آموزش خود ، می توانند کارآیی ، اثربخشـی و بهره وری فردی و سازمـانی را تحقق بخشـد .بسیاری از صـاحب نظران امروز در کنار پیشـرف های تکنولوژی و افزایش ظرفیت در ابعـاد مختلف توسعه سازمانی ، توجه به آموزش و توسعه نیروی انسانی را از عوامل مهم و مکمل سـرمایه های فیزیکی می داننـد و ترکیب مناسب نیروی کار آموزش دیده ، مدیریت صحیح و سرمایه های فیزیکی کارآمد را از الزامات مهم پیشبرد اهداف سازمانی می شناسـند . آنـان نظریه سـرمایه انسـانی مبتنی بر نقش آموزش و تربیت نیروها را در افزایش بهره وری مورد توجه قرار داده انـد و تأکید بر ضـرورت آموزش و یادگیری به عنوان ابزار پرورش اسـتعدادها و قابلیت ها را نکته اصلی این نظریه به حساب می آورند .با این حـال سازمـان هـای پیشـرو امروز از نظر محتـوایی ، روش هـا و ابزار مورد اسـتفاده هرگز به شـیوه هـای سـنتی معهود آموزش و یادگیری بسـنده نمی کنند و برای پاسـخگویی به الزامات منبعث از تحولات جدید ، استراتژی ها ، سـیاست ها و اقدامات آموزشی خود را نیز متحول کرده انـد . ویژگی هـاآموزش و یـادگیری در سازمـان های نوین علاوه بر نقش جبرانی و تکمیل کننـدگی آن با ویژگی هایی همراه است که تلاش های آموزشـی را در راستای تحقق الزامات جدید جهانی شدن ، آینده نگری ، استعداد پروری ، روزآمدی ، جامعیت ، کیفیت مداری ، تأمین نیازهای خاص مشتری و توسعه تفکر مشارکتی هدایت می کند . ۱ – نقش جبرانی و

تکمیل کنندگیدر سازمان های موفق امروز آموزش درصدد تعدیل و رفع خلا دانایی و توانایی است و با تشخیص فاصله دانش و توانش موجود با آنچه باید باشد به جمع کردن این فاصله و شکاف می پردازد زیرا ماهیت عمدتا "آکادمیک و کلی نگر آموزش های رسمی مدرسه و دانشگاه ، همراه با ضعف آن در آماده سازی افراد به عنوان نیروی کار مؤثر و متناسب با نیازهای محیط کار سازمان مانع از آن است که محصول دانشگاه ها بتواند در حیطه عمل نیازهای غالبا "خاص ، کاربردی و پیوسته در حال تغییر محیط کار را برآورده سازد از این رو برنامه های آموزشی سازمان ها و محیط کار باید نقش جبرانی و تکمیل کنندگی آموزش هایی را ایفا کند که در آموزش رسمی مدارس و دانشگاه ها به کارکنان ارائه شده است .قایل شدن چنین نقشی به آموزش های سازمانی موجب می شود تا سازمان ها بتوانند با حفظ و ارتقای انگیزه نیروهای جوان ، بهره گیری از انرژی و توانایی های بالقوه و بالفعل آنها را در جهت منافع سازمان و فرد هدایت کنند . ۲ – جهانی شدنامروز دیگر مسایل جوامع و سازمان ها از ابعاد محلی ، ملی و منطقه ای فراتر رفته و با روند رو به رشد جهانی شدن همراه است . بنابر این برنامه های آموزشی نیز لزوما "باید در همسویی با روند جهانی شدن تدوین گردد . به تعبیر دیگر با توجه به روند جهان شدن سازمان ها ، جهانی شدن افراد نیز به یک الزام مبدل شده است و از طریق جهانی شدن افراد است که می توان به تحقق موفقیت آمیز جهانی شدن سازمان ها امیدوار بود . تبعات جهانی شدن افراد و سازمان ها الزامات خاصی را در ابعاد آموزش های تخصصی مدیریت و رفتاری پیش آورده است که باید استراتژی ها ، سیاست ها و اقدامات آموزش و یادگیری در سازمان های پیشرو در جهت تحقق آن الزامات توجیه و هدایت گردد . توجیه آموزش ها در جهت جهانی شدن در ابتدایی ترین حالت به معنای آن است که اولا "باید بر مهارتهای برقراری ارتباط مؤثر در سطح بین المللی و فنون مذاکره بین المللی تأکید داشت ، ثانیا "زمینه های آشنایی افراد با ابعاد و ویژگی های ملت ها و کشورها را از نظر اشتراکات و تفاوت های جغرافیایی ، فرهنگی ، آداب و رسوم ، علایق ، سیاست ها ، اولویت ها ، قوت ها و محدودیت های آنها فراهم ساخت . ثالثا "الزامات کسب مزیت رقابتی سازمان را با توجه به تبعات جهانی شدن فراهم آورد . ۳ – آینده نگریمواجهه با شتاب تحول در جهانی با تحولات پرشتاب مستلزم آن است که افراد سازمان ها با ابزار پیش بینی به موقع و روحیه آینده سازی مجهز باشند . در حالی که شتاب تحول بر پیچیدگی و ابهام پدیده ها ، بر هم خوردن تعادل سیستم ها و بحران های روز افزودن دامن می زند ، هنوز هم تنها گزینه رویارویی با آینده بررسی روند گذشته و حال و پیش بینی به هنگام آینده است . امروز دیگر نه تنها برخورد انفعالی ، حتی مواجهه فعال با تحولات نیز کارگشا نیست و باید با نگاهی آینده ساز در شکل گیری تحولات آینده و توجیه آنها در جهت منافع فردی و سازمانی نقشی فعال ایفاد کرد .مجهز شدن به چنین ابزار و روحیه ای جز با آموزش و یادگیری و تمرین و ممارست میسر نخواهد شد . به ویژه در کشورهای جهان سو که با تفکر برنامه ریز آشنایی کافی ندارند و از توان پیش بینی و آینده سازی لازم برخوردار نیستند ، آموزش های مبتنی بر آینده نگری ضرورتی اجتناب ناپذیر است . این آموزشها به افراد کمک خواهد کرد تا هر موفقیتی را ایستگاهی برای موفقیت بعدی و سکوی پرتابی برای رسیدن به سطحی بالاتر تلقی کنند و از افتادن در دام موفقیت اجتناب نمایند . ۴– استعداد پروریبا توجه به قابلیت های نامتناهی انسان و اهمیت یگانه افراد در فرایند توسعه سازمان ها ،آموزش در سازمان های پیشرفته امروز باید در راستای کشف و پرورش استعدادهای نهفته توجیه شده باشد . اعمال روش های استعداد یابی و ایجاد دوره های آموزشی مناسب برای شکوفا ساختن آنها در جهت منافع فردی و سازمانی می تواند راه را برای برخورداری هر چه بیشتر فرد و سازمان از قابلیتهای بالقوه و نهفته هموار سازد . ۵ – روز آمدیتحولات دانش و تکنولوژی و منسوخ شدن تدریجی روشها ، مهارتها و دانش گذشته و به تعبیر دیگر سپری شدن تاریخ مصرف دانش و مهارتها ، سازمان های پیشرو امروز را به ضرورت پرداختن به آموزشهای روزآمد و به هنگام مجاب کرده است . سازمان های امروز به مجرد مواجهه با تغییر تکنولوژی یا رو به رو شدن با الزامات جدید ، به ارائه آموزش های مورد نیاز روز مبادرت می کنند . اولویت پرداختن به این آموزش ها به حدی است که دست اندرکاران آموزش حتی عدول از چارچوب تقویم

آموزشـی سالانـه را برای ارائه آموزش های به هنگام به راحتی قابل توجیه می داننـد . ۶ – جامعیتبرنامه های آموزشـی سازمان های پیشـرو به جامعیت ابعاد مختلف برنامه از نظر هـدف ، محتوا ، روش ، سـطح و دوره زمانی ارائه آن بسـتگی کامل دارد . یک برنامه آموزشـی جامع هـدف همه شـمول دارد و ارتقای فرد را همراه با توسـعه سازمان دنبال می کند .جامعیت محتوایی آموزش ها به این معناست که برنامه های آموزشـی انواع نیازهای آموزشی عمومی ، مدیریتی ، رفتاری و تخصصی لازم را ملحوظ می دارد و محتوای برنـامه همه نیازهای اساسـی فرد و سازمان را پوشـش می دهـد . جامعیت برنامه ها از بعـد روش نیز به معنای در نظر داشـتن تناسـب محتوای آموزشـی با روش ارائه آن است و لذا بر حسب مورد در ارائه آموزش از انواع روشـها : کارگاه آموزشی ، سمینار ، میزگرد و حـتی آمـوزش هـای مجـازی بهره گرفتـه می شـود . برنـامه آموزشـی جـامع همه سـطوح و اجزای سازمـانی را از کارکنـان جزء ، کارشـناسان و رده های مدیریتی مختلف با نسـبتی معقول و مورد نیاز پوشـش می دهد و به گروه خاصـی از اجزا و سـطوح سازمانی اختصـاص نمی یابـد .بالاـخره جـامعیت آموزش در نظر دوره هـای زمـانی ارائه به معنای توجه به تناسب آموزش با سالهای خـدمت کارکنان است . از این نظر ارائه آموزشـهای توجیهی بدو اسـتخدام ، آموزش های کارآموزی و بازآموزی ضـمن خدمت و غیره در برنامه های آموزشـی این سازمان ها جایگاه خاصی دارد . ۷ – کیفیت مداریصـرف پایبندی به بودجه زمانی آموزش در برنامه های آموزشـی و ارائه آمارهای آموزشـی بر مبنای نفر ساعت ، نمی توانـد مبین یک سازمان پیشـرو باشـد . از این رو در سازمان های یاد گیرنده امروز تأکید اصـلی بر کیفیت برنامه های آموزشـی است . ارائه آموزش های کیفی مبتنی بر نیازهای اصلی فرد و سازمان می توانـد با تضـمین اثربخشـی آموزش های ارائه شـده به بهره وری آموزش ، ارتقای کارآیی افراد و تحقق اهـداف توسعه ای سازمان جامع عمل بپوشانـد . ۸ – نیازهـای خاص مشتریسازمان های پیشـرو امروز اعم از تولیـدی یا خـدماتی ، کسب رقابتی و رمز موفقیت آنها در جلب رضایت و حفظ مشتری خلاصه می شود . از این رو آموزش های سازمان در جهت تأمین نیازها و خواسته های خاص مشتری به عنوان ذی نفع سازمـان توجیه گردد . این آموزش هـا در ابعـاد مختلف و بر اسـاس نیازسـنجی مشتریـان و احیانـا "بـا نیـاز آفرینی برای مشتریان ارائه می شود و بایـد عمـدتا "بر نیازهای خاص مشتری و پاسـخگویی آن اسـتوار باشـد . آشـنایی سازمان ها ، علاـیق و سـلایق مشتریـان در سـمت دهی آنـان به تولیـدات و خـدمات سازمان از یک سو و در جهت دهی آموزش کارکنان برای همسویی با آنان علایق و سـلایق از سوی دیگر وظیفه ای است که سازمان ها بایـد در راسـتای اثربخشـی کردن هر چه بیشتر خود به آن پایبنـد باشـند . به بیـان دیگر ملحوظ داشـتن نیـاز خـاص مشتری بایـد با تأمین رضایت کارکنان همراه باشـد تا رضایت کارکنان فرایند تأمین رضایت و حفظ وفاداری مشتری را تسهیل کند .

نیازسنجی آموزش کارکنان با الگوی دلفای

اولین و اساسی ترین گام در تدوین و اجرای برنامه آموزشی

بابک اسماعیلی چکیده

در این مقاله ابتـدا به مفاهیم نیاز و هدف پرداخته و سـپس ارتباط بین نیازهای آموزشـی و هدف گذاری آموزشـی مشـخص شده و اهـداف نیازسـنجی تشـریح شـده است . در ادامه ، روشـها و الگوهای نیازسـنجی معرفی و به طور مفصل تکنیک مورد بحث مقاله ، یعنی تکنیـک دلفـای Delphi Technique معرفی می شـود و در پایـان مراحـل اجرایی تکنیـک فـوق بـه منظـور راهنمـایی کارشـناسان ادارات آموزش سازمانها و نیز علاقه مندان امر آموزش مشـروحاً بررسـی می‌شود تا در هنگام برنامه ریزی آموزشـی در مرحله نیازسنجی مورد استفاده قرار گیرد .

مقـدمه اولین و اساسـی ترین گـام در تـدوین و اجرای برنامه آموزشـی ، اجرای صـحیح و مبتنی بر واقعیت فراینـد نیازسـنجی است . نیازسـنجی در حقیقت سـنگ زیرین ساختمان آموزش است و هر قدر این سنگ زیرین بنیانی تر و مستحکم تر باشد ، بنای روی آن

محکم تر و آسیب ناپذیر خواهد بود در قلمرو آموزش ، نیازسنجی به عنوان یکی از مولفه های اساسی و ضروری فرایند برنامه ریزی در نظر گرفته می شود و هر کجا که مسئله تدوین طرحها و اتخاذ مجموعه‌ای از تدابیر آموزشی مطرح باشد از نیازسنجی به طور مکرر یاد می شود و مبنای منطقی هر برنامه وجود نیاز یا مجموعه ای از نیازهاست . برنامه ریزان آموزشی در سراسر جهان و در تمامی سازمانهایی که با آموزش سروکار دارند ، ناگزیرند برای تدوین برنامه ها و طرحهای آموزشی خویش ، دلایل قانع کننده ای داشته باشند . نیازسنجی در واقع فرایند جمع آوری و تحلیل اطلاعات است که براساس آن نیازهای افراد ، گروهها ، سازمانها و جوامع مورد شناسایی قرار می گیرد . معمولاً هر برنامه آموزشی و درسی برای ایجاد تحول و تغییر در وضعیت موجود ، طراحی و اجرا گذاشته می‌شود . از این رو گام آغازین در فرایند برنامه‌ریزی ، شناسایی هدفها یا نقاط مطلوب است . هدفها عموماً ریشه در نیازها دارند . از این رو برای طراحی و اجرای برنامه های واقع بینانه و اثربخش ، ضرورت دارد تا نیازها دقیقاً سنجیده و براساس نیازها ، اهداف ویژه برنامه تدوین شوند و سپس مجموعه اقدامات و وسایلی که به بهترین وجه نیازها را محقق می سازند ، پیش بینی شوند . شناخت و تحلیل اثربخش نیازهای آموزشی ، پیش نیاز یک سیستم آموزشی موفق است . تعیین نیازهای آموزشی اولین گام برنامه ریزی آموزش کارکنان و در واقع نخستین عامل ایجاد و تضمین اثربخش کارکرد آموزش و بهسازی است که اگر به درستی انجام شود، مبنای عینی تری برای برنامه ریزی به عنوان نقشه اثربخشی فراهم خواهد شد و احتمال تطابق آن با نیازهای سازمان ، حوزه های شغلی و کارکنان و در نهایت اثربخشی آن افزایش خواهد یافت . آموزش گران است و فقط باید موقعی ارائه شود که اولاً پاسخی به یک نیاز شناخته شده باشد و ثانیاً بهترین راه حل برای مشکلاتی باشد که از آن طریق قابل حل‌اند فعالیتهای آموزشی که بدون توجه به این شرایط طراحی و اجرا شوند در واقع نوعی اتلاف منابع ارزشمند خواهد بود .

مفهوم نیاز نیاز یک مفهوم عمومی است که در زمینه های مختلف کاربرد نسبتاً وسیعی دارد و تعاریف متعددی از آن ارائه می شود . این تعاریف اگرچه همگی یک نوع مفهوم یا احساس مشترکی را انتقال می دهند با این وجود از مناظر و ابعاد مختلف و بعضاً متفاوتی به آن می نگرند . به طور کلی برداشتها و تعاریف ارائه شده از نیاز را می توان به چهار دسته زیر طبقه بندی کرد :

۱. نیاز به عنوان فاصله بین وضع موجود و وضع مطلوب یکی از متداولترین و مقبولترین تعاریف از نیازاست . نیاز به موقعیتی دلالت دارد که در آن وضعیت موجود یا حاضر با وضعیت مطلوب فاصله دارد . وضعیت مطلوب یا مورد نظر در بر گیرنده ایده‌آل‌ها ، هنجارها ترجیحات ، انتظارات و ادراکات مختلف درباره آنچه که باید باشد ، است . ۲. نیاز به عنوان یک خواست یا ترجیح این برداشت از نیاز ، عموماً دارای کاربرد گسترده ای است. آنچه هسته اصلی این نظریه را تشکیل می دهد آن است که نظرات و عقاید افراد و گروهها درخصوص نیاز کانون اصلی نیازسنجی است . ۳. نیاز به عنوان یک عیب یا کاستی از این دیدگاه نبود دانش ، مهارت و توانایی یا نگرشی و یا ابزار و وسایلی که منجر به ایجاد اشکال در عملکرد بهینه شود، نیاز تلقی می شود . در این مفهوم نیاز هنگامی مطرح می شود که در یک مورد خاص حداقل سطح رضایت به دست نیامده است یا نمی تواند به دست آید . ۴. برداشت ترکیبی از این دیدگاه آنچه که بین وضع موجود و وضع مطلوب قرار دارد ؛ آنچه که ترجیحات ، علایق و انتظارات افراد را شکل می دهد و سرانجام آنچه که بر عملکردهای مطلوب اثر منفی دارد ، همگی نشانگر نیاز هستند .

اهداف نیازسنجی۱. فراهم سازی اطلاعات برای برنامه ریزی از طریق فرایند نیازسنجی اهداف و مقاصد برنامه مورد شناسایی قرار می گیرند،اقدامات ضروری برای اجرای برنامه ها مشخص می شوند و نوع و میزان تلاشها و منابعی که برای دستیابی به هدفها باید مصرف شوند ، تعیین می شوند . از سوی دیگر اطلاعات حاصل از نیازسنجی ماهیت و نوع برنامه ها را نیز مشخص می سازد به عبارت دیگر براساس سنجش حاصله برنامه های کوتاه مدت (ضربتی) و یا برنامه های بلند مدت و آینده نگر تدوین می شوند .

۲. ارزیابی و سنجش نیازسنجی فرایند ارزیابی اولیه برای اجرای برنامه های آتی است . برای اجرای طرح خاص یا برنامه مشخصی ، ابتدا زمینه ویژه ای که برنامه و یا طرح باید در آن اجرا شود ، مورد سنجش واقع می شود ، پس از بررسی ، وضعیت نتایج در برنامه

هـا منعکس می شـود و پس از اجرای برنـامه و ارزشـیابی از آن ، نتایـج حاصـله بـا وضـعیت اولیـه مـورد مقـایسه قرار می گیرد . ۳. پاسخگو و مسئول کردن موسسات و نظامهای آموزشی یکی از اهداف فرایند نیازسنجی آن است که نظامها و سازمانهای آموزشی را نسبت به نتایج تلاشـها و اقـداماتشان مسئول و پاسـخگو نگهـدارد . بسـیاری از سازمانهـایی که بر اقـدامات و عملیـات نظامهـای آموزشـی نظارت دارند از الگوهای مختلف نیازسـنجی در سـطح گسترده ای استفاده می کنند تا دریابند که آیا اقدامات و فعالیتهای آموزشـی موثر بوده است یا خیر و نیز موارد و حوزه هایی که پیشرفتهای آموزشی کمتر از حد مطلوب بوده است کدام هستند و چه اقداماتی برای بهبود آنها باید به مرحله اجرا گذاشت . ۴. تشخیص یا شناسایی ضعفها و مسائل و مشکلات اساسی سازمان یا نظام در برخی موارد با وجود تلاشهای گسترده ، بسیاری از اقدامات عقیم می ماند و نظام یاسازمان در تحقق رسالت حقیقی خود با شکست مواجه می شود. براساس نتایـج حاصل از نیازسـنجی ، مـدیران و برنامه ریزان می تواننـد حوزه ها و قلمروهای بحرانی را شـناسایی و تصمیمات مقتضی را درخصوص نحوه رفع یا برخورد با آنها اخذ کنند .۵. رشد و توسعه سازمان و کارکنان امروزه توسعه سازمانی و رشـد و پرورش مسـتمر کارکنـان یکی از مسائـل اساسـی فراینـد مـدیریت آموزشـی است دستیـابی به این مهم همـواره بسـتگی به شناسـایی ایـده آل های نوین ، موانع موجود در دستیابی به ایـده آل ها و یافتن بهترین طرق توسـعه سازمان و کارکنان است . تحقق چنین امری تنها از طریق طراحی و به کارگیری نظام مستمر نیازسنجی در ابعاد آموزشی امکانپذیر است . ۶. استفاده بهینه از منابع و امکانـات در تمـامی نظامهـای آموزشـی ، در مقابـل خواسـته هـا و نیازهـای متعـدد و متنوع ، امکانـات و منابع انسانی ، مالی و مادی محـدودی وجود دارد و گذشـته از این ، زمـان لازم برای تحقق تمامی نیازها وجود نـدارد . یکی از اهـداف اساسـی اکثر فعالیتهای نیازسـنجی، مشـخص کردن اهـداف و نیازهـا و درجه اهمیت آنهـا برای تهیه برنـامه هـای عملی است . به این اعتبـار ، نیازسـنجی به مدیران و برنامه ریزان کمک می کند تا در بین تمامی خواسته ها و نیازها ، آن دسته ای را مورد توجه قرار دهند که از اولویت ویژه ای برخوردار بوده ، منابع و امکانات نیز پاسخگوی آنها باشد . بنابراین می‌توان گفت نیازسنجی حداکثر استفاده از منابع موجود در جهت تحقق هدفهای مهم و با ارزش را امکانپذیر می سازد .

روش هـای نیازسـنجیدر یـک دسـته بنـدی کلی ، روشـها و فنون نیازسـنجی را می توان به چهار طبقه زیر تقسـیم کرد : ۱. الگوهای هدف محور در این دسـته از الگوهای نیازسـنجی شـناسایی وضع موجود ، تعیین آرمانها و مقایسه این دو ، اساس کار سنجش نیازها را تشـکیل می دهنـد . از مهمترین الگوهـایی که در این طبقه بنـدی جای می گیرنـد عبارتنـد از : الگوی کلاسـیک کافمن ، الگوی اسـتقرایی کافمن ، الگوی قیاسـی کافمن ، الگوی پیشـنهادی کلاین . نقطه مشترک تمام این الگوها آن است که اولاً از مجموعه ای از تکنیک ها بهره می گیرند و ثانیاً با وجود تفاوتهای موجود میان آنها ، همواره به نحوی با تعیین اهداف سازمان یا برنامه سـروکار دارند . ۲. تکنیـک هـای ایجـاد توافق (توافق محور) این تکنیک ها ابزار کار نیازسـنجی را تشـکیل می دهنـد و در صورتی که در قـالب یک طرح تـدوین شونـد ، اطلاعات مفیـدی را به دست می دهنـد . هسـته مشترک تمام این تکنیک ها آن است که در صـدد جمع آوری و ایجاد توافق بین نظرات و عقاید افراد مختلف در ارتباط با مسئله یا نیاز خاصـی هسـتند. مهمترین تکنیک هایی که در این طبقه جای می گیرند عبارتند از : تکنیک دلفای ، تکنیک فیش بول ، تکنیک تِل استار و مدل سه بُعدی . ۳. تکنیک های مسئله —محور این تکنیک ها همانگونه که از اسم آنها پیداست ، در صدد مشـخص کردن نقاط ضـعف و مسائل و مشکلات سازمان و یا کاستیهای موجود در عملکرد افراد هسـتند تا براساس شـناسایی این مسائل و معضلات و پیشنهاد اقدامات اصلاحی ، راندمان و بازده کلی سازمان و افراد را افزایش دهند مهمترین تکنیک هایی که در این طبقه جای می گیرند عبارتند از : تکنیک هرم یا درخت خطا ، تکنیک رویداد مهم یا بحرانی ، تکنیک آزمون وظایف کلیدی و تکنیک تجزیه و تحلیل شـغل . ۴. روشهای ترکیبی در این دسته از روشـهای نیازسنجی ، ترکیبی از تکنیک ها و ابزارها به کار گرفته می شود . به عبارت رساتر این روشها ، طرحی نسبتاً جامع برای نیازسنجی را ارائه می کنند و در آنها تعیین قالبها و چارچوبها از اهمیت خاصی برخوردار است . مهمترین روشهایی که در این طبقه

جای می گیرند عبارتند از نیازسنجی در سطح موسسه آموزشی ، مدل منابع انسانی و غیره .
تکنیک دلفـای این تکنیـک دارای سابقه طولانی است و برای اولین بار توسط دالکی و هلمرد (۱۹۶۳) در سال ۱۹۵۰ برای کمپانی رانـد ، Rand » تـدوین شـد . انگیزه اصـلی به وجـود آمـدن این تکنیـک آن بود که به دولت امریکـا برای انجـام پیش بینی هـایی درخصوص اینکه کدامیک از صـنایع امریکایی بیشتر توسط صـنایع شوروی تهدید می شوند ، کمک کند . گذشته از این ، تکنیک دلفـای به منظور پیش بینی میزان سـاخت بمب‌هـای اتمی توسط شوروی و آماده سازی صـنایع نظامی امریکا برای مقابله با آن مورد استفاده قرار گرفت . براساس پیش بینی های انجام شده دولت امریکا می توانست درخصوص اقدام متقابل و نیز عملیات بازدارنده ، تصـمیم‌گیری کند . بعد از به کارگیری تکنیک دلفای در صـنایع نظامی ، این تکنیک در هزاران پروژه دیگر نیز مورد اسـتفاده قرار گرفت .

تکنیـک دلفـای به نحـوی طراحی شـده است که می تـوان به وسـیله آن نگرشـها و قضاوتهـای افراد و گروههـای مختلـف را به طور منسجم و هماهنگ و بدون حضور افراد در محل معینی و از راه دور جمع‌آوری کرد . این تکنیک در واقع قضاوتهای افراد در مورد نیازهـای یـک موسـسه ، صـنایع ، سازمـان و ... را مشـخص می کنـد و در آن دسـته از پروژه هـایی کـه ضـرورت دارد نظرات و پیشنهادهای افراد مطلع و آگاه جمع آوری شوند و میان نظرات حاصله ، توافق و همخوانی ایجاد شود، تکنیک دلفای کاربرد زیادی دارد . به طور خلاصه تکنیک دلفای تکنیکی است که در آن نظرات ، قضاوتها و نگرشـهای افراد در مورد نیازها ، اهداف و مقاصد سازمان یا مشاغل خاص و موجود در آن مورد بررسـی قرار می گیرد و سـپس سـعی می شود به نقطه توافق معینی دست یافته شود . آنچه که عمدتاً مورد توافق همه قرار می‌گیرد ، نیاز را تشکیل می دهد .
توصـیف تکنیک به طور خلاصه تکنیک دلفای با اسـتفاده از مجموعه ای از سوالاتی اجرا می شود که به صورت تدریجی و مرحله به مرحله به افراد ارائه می شود. این سوالات به مجموعه ای از کارشـناسان ارائه می شود . پاسخ هر سوال که توسط کارشناسان ارائه می شود ، توسط نیازسـنج یا گروه نیازسـنجی ، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و در طرح سوال بعدی مورد استفاده قرار می گیرد . این کار در چند مرحله پیاپی صورت می گیرد تا اینکه سـرانجام کارشـناسان به نقطه توافق معینی در مورد اهداف یا نیازهای سیستم دست یابند .
مراحل کار۱. مشخص ساختن اولین سوالی که باید به آن پاسخ داده شود . در این مرحله گروه نیازسنجی اولین سوال مهم و اساسی را مشـخص می سازد . مثلاً اگر نیازسـنجی در مورد مدیران مدارس ابتدایی باشد، گروه نیازسـنجی این سوال را مطرح می سازد که نیازها یا اهـداف آموزشـی مـدیران مـدارس ابتـدایی چه هسـتند ؟ اگر یک دوره بلند مدت فوق لیسانس مثل برنامه ریزی آموزشـی طراحی می شود ، سوال مورد نظر می توانـد این عبارت باشد که « چه اهداف یا نیازهایی در این دوره باید مورد توجه قرار گیرند ؟ » ۲. شـناسایی کارشـناسان و صاحبنظران ذی‌صـلاح و جلب توافق آنها برای شرکت در طرح نیازسنجی . مثلاً برای نمونه بالا مدیران مدارس ، کارشـناسان آموزش مدیریت ، اساتید دانشـگاه ، روسای مناطق و سایر افراد می توانند مورد پرسش قرار گیرند . ۳. ارسال سوال اولیه برای جامعه کارشناسان و دریافت پاسخهای آنها . این کار را می‌توان با استفاده از پست ، فاکس ، اینترنت و ... انجام داد . به هر حال پاکت های نامه ارسالی بایـد همراه با آدرس برگشت و نیز دارای تمبر باشـند و برای دریافت پاسـخ ، مدت زمان مناسبی به آنان فرصت داده شود (یعنی حدود ۲ تا ۴ هفته) و در مورد نامه هایی که پاسـخ داده نشده است ، پیگیری لازم انجام گیرد . ۴. تجزیه و تحلیل پاسـخهای کارشـناسان و گنجاندن پاسـخها در یک سوال دیگر برای دور بعدی . منظور این است که وقتی جوابهای کارشـناسان دریافت شـد ، باید آنها را تحلیل کرد و سوال جدیدی را از آن طرح کرد . مثلاً: همکار محترم ، لیست ضـمیمه شده را که حاوی نیازهای آموزشـی مـدیران مدارس ابتدایی است و توسط شـما و سایر کارشـناسان محترم به عنوان اهداف یا نیازهای مهم

برنامه آموزش ضمن خدمت در نظر گرفته شده است ، مطالعه و بر حسب اهمیت نسبی ، آنها را طبقه بندی و رتبه بندی کنید . ۵. مجدداً پاسخهای کارشناسان تجزیه و تحلیل و اطلاعات حاصله در سوال دیگری گنجانیده می شود . مثلاً: همکار محترم ، توجه کنید که توضیحات مختلف شما و سایرین در مورد اولویت‌بندی معدل‌گیری شده است. (برای هر نیاز یا هدف) خواهشمندیم مجدداً آن را رتبه‌بندی و اشاره کنید که چرا موافق یا مخالف رتبه بندی جدید ارسال شده برای هر یک از نیازها یا اهداف هستید . ۶. مجدداً پس از دریافت پاسخهای کارشناسان ، آنها را تجزیه و تحلیل و سوال دیگری مطرح کنید: همکار محترم توجه کنید که توضیحات شما درباره اولویت بندی نیازها (و نیز توضیحات سایر همکارانتان) در مقابل هر نیاز ، آورده شده است . براساس این توضیحات مجدداً نظر خود را به ما اعلام فرمایید . ۷. مرحله ششم تا زمانی که توافق کامل در مورد اولویت و رتبه بندی نیازها و اهداف به دست نیامده است ، ادامه دارد . واقعیت این است که ما به عنوان نیازسنج از تمام نیازهای آموزشی کارکنان اطلاع کافی در دست نداریم. از این رو با استفاده از تکنیک دلفای می توانیم نیازهای برنامه آموزش ضمن خدمت را شناسایی کنیم و به آن مشروعیت بخشیم و براساس نظرات کارشناسان ذی‌صلاح آن را معتبر کنیم . در مورد این مسئله که چه کسانی باید در تکنیک دلفای برای دریافت اطلاعات مخاطب قرار گیرند ، اتفاق نظر وجود ندارد . به نظر کافمن (۱۹۷۷) دو دسته افراد باید در تکنیک دلفای مخاطب قرار گیرند . دسته اول کارشناسانی که در خارج از سازمان مشغول فعالیت هستند و دسته دوم اشخاص مطلعی که در داخل سیستم وجود دارند . به نظر براون ، کوچران و دارکلی (۱۹۸۹) ضرورتی ندارد که همه افراد شرکت کننده در تکنیک دلفای از کارشناسان خبره و صاحبنظر باشند . به نظر آنها در صورتی که برخی از شرکت کنندگان افرادی مطلع و آگاه باشند ، شرکت افرادی که دارای اطلاعات و تجارب کمتری هستند ، مشکل خاصی را به وجود نمی آورد . سویگرت و اسچاپگر براساس بررسی خود در مورد تکنیک دلفای به این نتیجه رسیده اند که : ۱. توافق افراد در مورد نیازها و هدفها در هر مرحله افزایش می یابد . ۲. بیشترین توافق در دور دوم اتفاق می‌افتد ۳. هنگامی که نتایج دور پایانی به کارشناسان بازخورد داده می شود ، آنها تمایل دارند که از توافق به دست آمده فاصله بگیرند . تکنیک دلفای را به صورت دیگری نیز می توان به کار برد و آن عبارت است از اینکه در ابتدا به جای طرح یک سوال کلی و ارائه آن به افراد صاحبنظر ، شـــرح شغل افراد یا مشاغل مبنا قرار گیرد . این شرح شغلها به صورت اهداف یا نیازها نوشته می شود و سپس جهت اظهار نظر به افراد ذی‌صلاح ارائه و براساس نتایج حاصله ، تغییرات لازم در آنها اعمال می‌شود . تکنیک دلفای تنها نوعی نگرش سنج است و قضاوتها و نگرشهای افراد را درخصوص نیازها ، اهداف و مسائل یک سیستم یا موسسه نشان می دهد و یکی از موثرترین ، مقرون به صرفه ترین و ساده‌ترین تکنیک های نیازسنجی است .

منابع ۱.فتحی واجارگاه ، کوروش ، برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان ، سمت ۱۳۸۳۲. فتحی واجارگاه ، کوروش ، نیازسنجی در برنامه ریزی آموزشی و درسی (روش ها و فنون) ، اداره کل تربیت معلم و آموزش نیروی انسانی ، ۱۳۷۵۳. فتحی واجارگاه ، کوروش ، نیازسنجی آموزشی (الگوها و فنون) ، آییژ ، ۱۳۸۱۴. فرمیهنی فراهانی ، برنامه ریزی آموزشی و درسی جهاد دانشگاهی ، ۱۳۸۴۵. اسمعیلی ، بابک ، نیازسنجی ، تدبیر شماره ۱۱۷

*منبع: تدبیر

روشهای صحیح مطالعه

study ...

شش روش مطالعه ((دیگرحال و حوصله خواندن این کتاب را ندارم))یا ((آنقدرازاین کتاب خسته شده ام که قابل گفتن نیست))ویا ((هرچقدرمیخوانم مثل اینکه کمتر یاد می گیریم))ویا ((ده بار خواندم و تکرار کردم ولی بازهم یاد نگرفتم))به راستی مشکل چیست ؟ آیا برای یادگیری درس واقعا "باید ۱۰ بار کتاب را خواند ؟ آیا باید دروس خود را پشت سرهم مرورکرد؟وآیا

بایـددهها بار درس راتکرارکردتا یادگرفت ؟ مطمئنا "اگر چنین باشـد ، مطالعه کاری سـخت و طاقت فرسا است . اما واقعیت چیزی دیگر اسـت . واقعیت آن است که این گروه از فراگیران ، روش صـحیح مطـالعه را نمی داننـد و متاسـفانه در مـدرسه و دانشـگاه هم چیزی راجع به چگونه درس خواندن نمی آموزند . یادگیری و مطالعه ، رابطه ای تنگاتنگ و مسـتقیم با یکدیگر دارند، تا جایی که می توان این دو را لازم و ملزوم یکـدیگر دانست. برای اینکه میزان یادگیری افزایش یابـد بایـد قبل از هرچیز مطالعه ای فعال و پویا داشت .

شیوه صحیح مطالعه ،چهار مزیت عمده زیر را به دنبال دارد:

۱- زمان مطالعه را کاهش میدهد.

۲- میزان یادگیری را افزایش میدهد .

۳-مدت نگهداری مطالب در حافظه را طولانی تر می کند.

۴- بخاطر سپاری اطلاعات را آسانتر می سازد.

برای داشـتن مطالعه ای فعال وپویانوشـتن نکات مهم درحین خواندن ضـروری است تابرای مرورمطالب،دوباره کتاب رانخوانده ودر زمانی کوتاه ازروی یادداشتهای خودمطالب رامرور کرد .

یادداشت برداری ، بخشـی مهم و حساس از مطالعه است که باید به آن توجهی خاص داشت . چون موفقیت شما را تا حدودی زیاد تضـمین خواهـد کرد و مـدت زمـان لازم برای یـادگیری را کـاهش خواهـد داد. خوانـدن بـدون یـادداشت برداری یـک علت مهم فراموشی است.

شش روش مطالعه :

خواندن بدون نوشتن ،خط کشیدن زیرنکات مهم، حاشیه نویسی وخلاصه نویسی، کلید برداری خلاقیت و طرح شبکه ای مغز

۱-خواندن بدون نوشـتن: روش نادرست مطالعه است . مطالعه فرآیندی فعال و پویا است وبرای نیل به این هدف باید از تمام حواس خود برای درک صـحیح مطالب اسـتفاده کرد. بایـد با چشـمان خود مطالب را خوانـد، باید در زمان مورد نیاز مطالب را بلند بلند ادا کرد و نکـات مهم را یادداشت کرد تا هم با مطالب مورد مطالعه درگیر شـده و حضوری فعال و همه جانبه در یادگیری داشت و هم در هنگـام مورد نیـاز ، خصوصـا "قبـل از امتحان ، بتوان از روی نوشـته ها مرور کرد و خیلی سـریع مطالب مهم را مجـددا "به خاطر سپرد .

۲- خط کشیـدن زیر نکات مهم :این روش شاید نسبت به روش قبلی بهتر است ولی روش کاملی برای مطالعه نیست چرا که در این روش بعضـی از افراد بجـای آنکه تمرکز و توجه بروی یـادگیری و درک مطالب داشـته باشـند ذهنشان معطوف به خط کشـیدن زیر نکات مهم می گردد .حـداقل روش صـحیح خط کشـیدن زیر نکات مهم به این صورت است که ابتدا مطالب را بخوانند و مفهوم را کاملا "درک کنند و سپس زیر نکات مهم خط بکشند نه آنکه در کتاب بدنبال نکات مهم بگردند تا زیر آن را خط بکشند .

۳- حاشـیه نویسـی :این روش نسـبت بـدو روش قبلی بهتر است ولی بـازهم روشـی کامل برای درک عمیق مطالب و خوانـدن کتب درسی نیست ولی می تواند برای یادگیری مطالبی که از اهمیتی چندان برخوردار نیستند مورد استفاده قرار گیرد.

۴- خلاصه نویسـی : در این روش شما مطالب را میخوانید و آنچه را که درک کرده اید بصورت خلاصه بروی دفتری یادداشت می کنیـد که این روش برای مطـالعه منـاسب است و از روشـهای قبلی بهـتر می باشـد چرا که در این روش ابتـدا مطـالب را درک کرده سپس آنها را یادداشت می کنید اما بازهم بهترین روش برای خواندن نیست .

۵- کلید برداری :کلید برداری روشـی بسیار مناسب برای خواندن و نوشتن نکات مهم است . در این روش شما بعد از درک مطالب

، بصورت کلیـدی نکـات مهم را یـادداشت می کنیـد و در واقع کلمه کلیـدی کوتاهترین، راحتترین ،بهترین وپرمعنی ترین کلمه ای است که با دیدن آن، مفهوم جمله تداعی شده و به خاطر آورده می شود .

۶- خلاقیت و طرح شـبکه ای مغز: این روش بهترین شـیوه برای یادگیری خصوصا "فراگیری مطالب درسی است .در این روش شما مطالب را میخوانیـد بعـد از درک حقیقی آنها نکات مهم را به زبان خودتان و بصورت کلیـدی یادداشت می کنید و سـپس کلمات کلیـدی را بروی طرح شـبکه ای مغز می نویسـد (در واقع نوشـته های خود را به بهترین شـکل ممکن سازماندهی می کنید و نکات اصلی و فرعی را مشـخص می کنیـد)تا در دفعات بعـد به جای دوباره خوانی کتاب ، فقط به طرح شـبکه ای مراجعه کرده وبا دیدن کلمات کلیدی نوشـته شده بروی طرح شـبکه ای مغز ، آنها را خیلی سـریع مرور کنید . این روش درصد موفقیت تحصیلی شما را تا حدود بسیار زیادی افزایش میدهد و درس خواندن را بسیار آسان می کند. و بازده مطالعه را افزایش میدهد.

شرایط مطالعه

((بکارگیری شرایط مطالعه یعنی بهره وری بیشتر از مطالعه))

شرایط مطالعه ، مواردی هسـتند که با دانستن ، بکارگیری و یا فراهم نمودن آنها ، می توان مطالعه ای مفیدتر با بازدهی بالاتر داشت و در واقع این شـرایط به شـما می آموزند که قبل از شروع مطالعه چه اصولی را به کار گیرید ، در حین مطالعه چه مواردی را فراهم سازید و چگونه به اهداف مطالعاتی خود برسـید و با دانسـتن آنها می توانید با آگاهی بیشتری درس خواندن را آغاز کنید و مطالعه ای فعالتر داشته باشید :

۱- آغاز درست :برای موفقیت در مطالعه ،باید درست آغازکنید.

۲- برنامه ریزی : یکی از عوامل اصلی موفقیت ، داشتن برنامه منظم است .

۳- نظم و ترتیب: اساس هر سازمانی به نظم آن بستگی دارد .

۴-حفظ آرامش: آرامش ضمیر ناخود آگاه را پویا و فعال میکند.

۵- اسـتفاده صـحیح از وقت :بنیامین فرانکلین، ((آیا زندگی را دوست دارید؟ پس وقت را تلف نکنید زیرا زندگی از وقت تشـکیل شده است .))

۶- سلامتی و تندرستی: عقل سالم در بدن سالم است .

۷- تغذیه مناسب: تغذیه صحیح نقش مهمی در سلامتی دارد.

۸- دوری از مشروبات الکلی : مصرف مشروبات الکلی موجب ضعف حافظه می شود .

۹ — ورزش : ورزش کلید عمر طولانی است .

۱۰-خواب کافی: خواب فراگیری و حافظه را تقویت می کند.

۱۱— درک مطلب:آنچه در حافظه بلند مدت باقی می ماند ، یعنی مطالب است .

چند توصیه مهم که بایدفراگیران علم ازآن مطلع باشند.

۱- حداکثر زمانی که افراد می توانند فکر خود را بروی موضوعی متمرکز کنند بیش از ۳۰ دقیقه نیست ، یعنی باید سعی شود حدود ۳۰ دقیقه بروی یـک مطلب تمرکز نمود و یـا مطالعه داشت و حـدود ۱۰ الی ۱۵ دقیقه استراحت نمود سپس مجـددا "با همین روال شروع به مطالعه کرد.

۲- پیش از مطالعه از صـرف غـذاهای چرب و سـنگین خودداری کنید. و چند ساعت پس از صـرف غذا مطالعه نمائید چون پس از صرف غـذای سـنگین بیشتر جریان خون متوجه دسـتگاه گوارش میشود تا به هضم و جـذب غذا کمک کند و لذا خونرسانی به مغز کاهش می یابد و از قدرت تفکر و تمرکز کاسـته میشود . از مصرف الکل و دارو هم خودداری فرمائید همچنین غذاهای آردی مثل

نان و قندی قدرت ادراک و تمرکز را کم می کند نوشابه های گازدارهم همینطور هستند.

۳- ذهن آدمی بـا هوش است اگر یادداشت برداریـد خود را راحت از حفظ و بیاد سپاری مطالب می کنـد و نیز همزمان نمی توانید هم مطلبی را بنویسید و هم گوش دهید . پس در حین مطالعه لطفا "یادداشت برداری ننمائید .

****

منبع : مقاله " روش های صحیح مطالعه-" تهیه کننده : سایت تاپ ایران -آدرس اینترنتی : http://www.topiran.com/ravan۸.html

مطالعه موفق با تمرکز

study ...

چگونه برای مطالعه می توان تمرکز نمود؟

م . حورایی حواس پرتی چیست؟

ما می خواستیم روش صـحیح مطالعه متمرکز را برای شما توضیح دهیم، دیدیم که باید ابتدا حواس پرتی را تعریف کنیم. شاید شما تا به حال خیلی به" حواس پرتی "فکر کرده باشید و بارها از خود پرسیده باشید که چرا گاهی به هنگام مطالعه حواس آدم پرت می شود؟ ما نمی دانیم که شـما برای این سؤال خود چه جوابی پیدا کرده اید اما پاسخ صحیح این پرسش را به شما می کوییم": حواس پرتی چیزی نیست جز تمایل ذاتی ذهن به درگیری و فعالیت ".

ذهن شما همواره می خواهد درگیر و مشغول باشد. بنابراین اگر آنچه که اکنون انجام می-دهید در شما درگیری و مشغولیت ذهنی ایجـاد کنـد، فکر شـما دیگر لزومی احسـاس نمی کنـد کـه به جـای دیگر برود و در آنجـا درگیر شـود. امـا اگر در انجـام این کـار، درگیری ذهنی ایجاد نشود، ذهن شما شتابان به جایی می رود که خود را در آنجا مشغول کند. و این همان حواس پرتی است. برای روشـنتر شدن موضوع، مثالی بزنیم: وقتی دوسـتتان با شـما صحبت می کند، اگر بتواند با بیان خود در شما مشغولیت ذهنی و توجه و علاقمنـدی ایجاد کنـد، شـما با تمرکز فراوان به تمام حرفهایش گوش می دهید. اما اگر او نتواند چنین تأثیری در شـما بگذارد چون ذهن شـما درگیر نمی شود به سرعت فکر دیگری به ذهنتان راه می یابد و شما در حالی که به مخاطب خود خیره شده اید، دارید به چیز دیگری فکرمی کنید. چیزی که در شما درگیری ذهنی ایجاد می کند.

ذهن شـما مدام به فعالیت نیازمند است و این نیازمندی را هنگامی که شـما مشغول مطالعه کردن هستید، هم دارد. بنابراین اگر آنچه که می خوانیـد، در شـما درگیری ذهنی ایجاد کنـد، شـما مشـتاق و متمرکز پیش می رویـد. در غیر این صورت چشـمتان خطوط را دنبال می کند و ذهنتان در جایی دیگر مشغول می شود. به عبارت دیگر، حواستان پرت می شود.

راه چاره

پیش از هر چیز، بایـد به خاطر داشـته باشـید که این شـما هستیـد که بایـد ذهن خود را با موضوع مطالعه درگیر کنید. معمولاً سـبک نوشـتاری کتـاب تلاش می کنـد که در شـما درگیری ذهنی ایجاد کنـد اما عمـده کار با خود شـماست. ما اکنون می خواهیم روش مطالعه متمرکز را به شـما آموزش دهیم، برای آن که درگیری ذهنی شـما پایـدار بمانـد. می خواهیم ذهن شـما با جمله جمله کتاب درگیر شود. می خواهیم که شـما یک مطالعه کننده فعال باشید. روشهای سنتی مطالعه که شما پیش از این داشته اید، شما را از یک مطالعه متمرکز باز می دارد و باعث می شود که حواس شما مدام پرت شود.

روشهای مطالعه متمرکز

"تند خواندن"

راننده ای را در نظر بگیرید که با سرعت بسیار کمی مثلاً ۲۰ کیلومتر در ساعت در حرکت است. وقتی سرعت این راننده تا این حد کم است، دیگر به توجه و تمرکز فوق العاده ای نیاز ندارد و چون ذهن درگیر نمی شود، مدام در جایی دیگر مشغول می شود. راننده می تواند از داشبورد چیزی بردارد، شیشه را پاک کند، به مناظر بیرون نگاه کند و حتی غرق در تخیل شود. اما وقتی سرعت زیاد شد، خود به خود درگیری ذهنی بیشترمی شود و ذهن بیشتر به رانندگی متمرکزمی شود و راننده دیگر فرصت ندارد به چپ و راست نگاه کند و یا مشغولیتهای ذهنی دیگری داشته باشد. اساساً ذهن چنان درگیر است که تمایلی برای درگیر شدن در جای دیگر ندارد. در مطالعه هم دقیقاً همین حالت وجود دارد. وقتی شما به بهانه بهتر فهمیدن بسیار کند پیش می روید و کلمه به کلمه می خوانید، درگیری ذهنی مطلوبی را ایجاد نمی کنید و ذهن شما که از این ساکن بودن کلافه می شود، خود را در جایی دیگر مشغول می کند و حواستان پرت می شود.

ما نمی گوییم آن قدر تند بخوانید که هیچ چیز نفهمید، بلکه می گوییم سرعت مطالعه خود را تا آنجا افزایش دهید که یک درگیری ذهنی مطلوب ایجاد شود. در این سرعت، ذهن متمرکز است. می بینید که اگر کمی غفلت کنید، سانحه ای رخ می دهد. حتی اگر بتوانید سرعت مطالعه خود را به دو برابر افزایش دهید بسیار عالی است چرا که هم در وقت خود صرفه جویی نموده اید و هم با درگیری ذهنی و تمرکز بیشتری خوانده اید. تا می توانید سرعت مطالعه خود را افزایش دهید و سریعتر از آنچه که قبلاً می خوانده اید بخوانید. البته خوب می دانید که این سرعت، نسبی است و در متون مختلف مانند رمان، ادبیات، شیمی، فیزیک و . . . متفاوت است. مسلماً شما متون ساده تر را با سرعت بیشتر می خوانید. ما می گوییم سرعت خود را با توجه به سرعت قبلی خود بیشتر کنید. یکی دیگر از معایب تند خواندن این است که شما وقتی آرام و لغت به لغت می خوانید، درک ذهنی کمتری دارید چرا که ذهن با مفاهیم سر و کار دارد نه با کلمات. یادتان باشد مفهوم، همیشه در یک عبارت است نه یک واژه. وقتی شما کلمه شیر را می خوانید، ذهن نمی داند منظور شیر گاو است یا شیر جنگل یا شیر آب. اما وقتی جمله" شیر آب را بستم ".سریعاً خوانده می شود، درک بهتر و سریعتری حاصل می شود.

مطالعه اولیه

مطالعه اولیه همان گرفتن اطلاعات ابتدایی است. در مطالعه اولیه، قصد شما کنجکاو کردن ذهن با گرفتن اطلاعات ساده و کم حجم و مقدماتی است. در مطالعه اولیه شما متن را خط به خط نمی خوانید بلکه نگاهی گذرا به متن می اندازید و یک سری مفاهیم اولیه را از متن می گیرید که مثلاً ـ متن حول و حوش چه موضوعی است. پس از آن باید به خود رجوع کنید و ببینید که خودتان از پیش چه اطلاعاتی درباره موضوع دارید و یا این که از قبل، از کسی چیزی شنیده اید یا مطالعه کرده اید. اطلاعات اولیه خودتان را به اطلاعات اولیه کتاب، در این بررسی اجمالی بیافزایید.

سؤال کردن

یادتان باشد که پیش از مطالعه، با یکی دو سؤال، ذهن خود را هدفدار کنید. وقتی می گوییم هنگام مطالعه مدام از خودتان سؤال کنید، منظورمان این است که پیش از مطالعه، در حین مطالعه و پس از آن، می توانید از خود بپرسید. شما معمولاً ـ برای طرح سؤالات از خود یک سری سؤالات حافظه ای کم ارزش می پرسید. مثلاً" بوعلی سینا کی متولد شد"، "؟جنگ جهانی دوم در چه تاریخی شروع شد"، "؟هیمالیا کجاست "؟و . . . این سؤالات معمول، کم ارزش ترین سؤالاتی است که شما می توانید از خود بپرسید.

در کتاب" روشهای مطالعه "نوشته" کی پی بالدریج "و ترجمه دکتر علی اکبر سیف، به طرح سؤالات هفت گانه" گانیه "اشاره

شده است. این سؤالات هفت نوع می باشد.

طرح این سؤالات بسیار ارزشمند و مفید است و فوق العاده در ایجاد تمرکز حواس مؤثر است. ما در زیر به اختصار، این سؤالات هفت گانه را توضیح می دهیم.

سؤالات هفت گانه

۱. سؤالات حافظه ای:

این سؤالات کم اثرترین و کم اهمیت ترین سؤالات هستند. این نوع سؤالات صرفاً با یادآوری اطلاعات سر وکار دارد. مانند: کشورهای همسایه ایران کدامند؟ بوعلی سینا در چه تاریخی متولد شده است؟ جنگ جهانی اول در چه تاریخی رخ داد؟

۲. سؤالات ترجمه ای:

این نوع سؤالات، قوی تر و بهتر از سؤالات حافظه ای هستند. این سؤالات تا حدی شبیه به" زبان گردانی "هستند که قبلًا درباره آنها صحبت کردیم. سؤالات ترجمه ای یعنی بیان یک مفهوم پیچیده یا یک مطلب دشوار به زبان ساده تر، مانند این که: گشتاور به زبان ساده یعنی چه؟، فرمول انیشتین به زبان من چه می شود؟، افزایش شعاع مولکولی را نسبت به افزایش عدد اتمی روی نمودار چگونه می توان نشان داد؟

۳. سؤالات تفسیری:

این سؤالات را سؤالات رابطه ای هم می گویند، که به کشف و درک روابط میان دو مفهوم می پردازد. این رابطه می تواند تشابه یا تفاوت باشد. این سؤالات از سؤالات ترجمه ای کمی بهترند: سؤالاتی مانند": تفاوت دندانهای گوشتخواران با گیاهخواران چیست"، "؟حافظه از نظر ساختار و عملکرد، چه وجه تشابهی با کامپیوتر دارد"؟ و . . . از نوع سؤالات تفسیری هستند.

۴. سؤالات کاربردی:

جالب ترین نوع سؤالات هستند. این سؤالات همان طور که از نامشان بر می آید می خواهند مطالب علمی را به مسائل روزمره ربط دهند و آنها را در عمل بسنجند. مثلاً" چگونه می توان از اصطکاک ناشی از کشش اجسام روی زمین کاست"، "؟ تشویق، بلافاصله پس از یک عمل خوب چه نقشی در شکل گیری شخصیت کودک دارد "؟و . . .

۵. سؤالات تحلیلی:

این سؤالات از چهار نوع بالا بهترند و سؤالات منطقی و استدلالی نیز خوانده می شوند. در این نوع از سؤالات ما قدمهای منطقی یک شخص یا تغییر و تحول یک شیء یا وضعیت را از نقطه شروع تا پایان بررسی می کنیم. مثلًا" آنتونی رابینز روان شناس به نام امروز، چگونه با ناکامیها، زندگی خود را دگرگون کرد "؟یا" هواپیما چگونه به وجود آمد "؟و . . .

۶. سؤالات ترکیبی:

این سؤالات که از سؤالات تحلیلی قوی ترند، به سؤالات خلاق معروفند. در این سؤالات، شما با پهلوی هم قرار دادن اطلاعات و ایده ها و اندیشه های قبلی به طرح اندیشه های نو دست می زنید و آن را به سؤال می گذارید. مثلًا" تناسب جمعیت و مسکن را در ۲۰ سال آینده ایران چگونه پیش بینی می کنید "؟یا" چه ماده ای می توان به چای افزود تا نوشیدنی خوش طعم تری شود "؟و . . .

۷. سؤالات ارزش نگاری:

این سؤالات قوی ترین سؤالات است. در این سؤالات، ما درباره مؤلف، نویسنده، مترجم، و متن کتاب داوری می کنیم و نظر خودمان و روش خودمان را با نظر و روش آنها مقایسه می کنیم. مثلاً از خود می پرسیم از بین رمانهای رومن رولان، نویسنده فرانسوی (جان شیفته، ژان کریستف، زندگی تولستوی، زندگی بتهوون و . . .) کدام اثر، شخصیت خود رومن رولان را نشان می

دهد؟

باید توجه داشته باشید که این سؤالات را خواننده طرح می کند و از خود سؤال می کند و به آنها پاسخ می دهد و هرچه سؤال قویتر مطرح می شود، تمرکز و علاقه بیشتری هم ایجاد می شود. براین نکته تأکید می کنیم که خودتان باید سؤال طرح کنید نه این که به چند سؤال مطرح شده در کتاب پاسخ دهید. وقتی که خود شما سؤال طرح می کنید، بیشتر به پاسخگویی علاقمند می شوید. البته به سؤالات کتاب هم فکر کنید و به دنبال پاسخگویی به آنها هم باشید اما حتماً با توجه به متن، اطلاعات قبلی و نظر و ایده خود سؤالات دیگری را هم مطرح کنید.

نوشتن

هنگام مطالعه، همیشه قلم و کاغذی در دست داشته باشید. چه آنچه که می خوانید رمان باشد چه شعر، چه مطالعه آزاد، چه کتاب درسی، اعم از حفظ کردنی یا فهمیدنی. در یک مطالعه فعال و پویا، کمتر چیزی می تواند به اندازه قلمی که در دست دارید، ذهن شما را درگیر و متمرکز کند.

این قلم، مهمترین ابزار شماست. با آن، همه چیز را یادداشت می کنید. اگر رمان می خوانید همین طور که جلو می روید در حاشیه کتاب و یا در کاغذی دیگر با نویسنده درگیر شوید. اگر جایی برایتان خیلی جالب بود، در حاشیه بنویسید": چه جالب " ! اگر برایتان تعجب آور بود علامت تعجب بگذارید. اگر برایتان سؤال برانگیز بود حتی می توانید در حاشیه، سؤال خود را مطرح کنید و حتی در جایی نظرتان را اعلام کنید. نظرتان را با نظر نویسنده مقایسه کنید. یک مطالعه کننده فعال با قلم خود مدام با نویسنده درگیر می شود و عقاید و عواطف خود را خواه موافق خواه مخالف، به شکلی با نوشتن اعلام می کند. خودتان را ملزم کنید که با نوشتن، نظر خود را بگویید.این گونه ذهن شما همواره متمرکز می ماند چون ملزم است در هر لحظه عاطفه و اندیشه خود را بیان کند. اگر کتاب، کتاب درسی شماست، از نکات مهم کتاب یادداشت برمی دارید که این یادداشتها بهتر است در برگه ای جدا نوشته شود. برای آن که به اهمیت یادداشت برداری پی ببرید، اینک فواید آن را برای شما توضیح می دهیم.

فواید یادداشت برداری

الف –ایجاد خلأ ذهنی

تا خلأ نباشد، جذب، صورت نمی گیرد و هر خلأ، همیشه جذبی نیز به دنبال دارد. تا خالی نشوید نمی توانید به درون بکشید. اولین و مهمترین فایده یادداشت برداری، ایجاد خلأ ذهنی است. آنچه را که از کتاب و نویسنده فرا می گیرید، با نوشتن، بیرون بریزید تا برای جذب مطالب بعدی آماده شوید. در روان شناسی مطالعه و یادگیری، یکی از موانع یادگیری"، منع قبلی "است. منع قبلی یعنی این که مطالبی که شما قبلاً آموخته اید، از تمرکز شما بر مطالب اخیر و فراگیری این مطالب، ممانعت به عمل می آورند. مثلاً وقتی قرار است که شما ده نکته را به ترتیب فرا بگیرید، معمولاًـ نکات اولیه و ابتدایی چنان ذهن شما را به خود مشغول می کنند که یادگیری مطالب بعدی و انتهایی دشوارتر می شود. شما خودتان این موضوع را تجربه کرده اید.

شما در دقایق اولیه مطالعه متوجه می شوید که به تدریج تمرکز حواستان کمتر می شود و بیشتر دچار حواس پرتی می شوید. علت آن است که همان مطلب اولیه مانع تمرکز بر مطالب بعدی می شوند. برای این که منع قبلی ایجاد نشود، بهترین و مؤثرترین راه، همین یادداشت برداری است. با یادداشت برداری است که مطالب قبلی از ذهن شما بر روی کاغذ تخلیه می شوند و این خلأ ذهنی ایجاد شده، فراگیری مطلب بعدی را آسانتر می کند.

ب –تحریک حافظه حرکتی

وقتی که می نویسید، دست و قلم شما حرکت می کند. بنابراین نه تنها حافظه حسی و چشمی شما بلکه حافظه حرکتی شما نیز فعال می شود و مطالب را بهتر به خاطر می سپارید. حال آن که وقتی یادداشت بر نمی دارید و صرفاً می خوانید، فقط حافظه حسی شما

فعال است که مسلماً بازدهی شما در این حالت کمتر است.

پ –از بین رفتن وسواس ذهنی

وقتی که یک سری مطالب را پشت سر هم و دنبال هم می خوانید و مجبورید همه آنها را به خاطر بسپارید، ذهن شما وسواس پیدا می کند": مبادا مطالب قبل را فراموش کنم "؟و در نتیجه به جای آن که به نکات جدید و تازه ای که می خوانید، توجه داشته باشد، به مرور دانسته های قبلی مشغول می شود تا خیالش راحت شود که آن نکات فراموش نشده اند.

نوشتن هر مطلب پس از فراگیری، ذهن شما را آسوده می کند. خیال شما راحت است که این مطلب، جایی نوشته شده و فراموش نمی گردد و این گونه شما با همان تمرکز اولین لحظات، به مطالعه خود ادامه می دهید.

ت –تأکید بر درک و فهم مطلب

توجه داشته باشید که منظور ما از نوشتن این نیست که به کتاب نگاه کنید و رونویسی کنید بلکه می گوییم هرچه را که فرا گرفتید و فهمیدید، به زبان خودتان روی کاغذ بیاورید. حتماً بعد از آن که جمله ای را فهمیدید بنویسید آن هم نه به صورت جملات طولانی و متنی کلی بلکه به صورت اشاره ای و کوتاه و مختصر. مثلاً شما می خوانید": برای آن که یک دستگاه و یا جسمی به جرم m در حال تعادل قرار گیرد باید دو شرط برقرار باشد. اول آن که برآیند نیروهای وارد بر آن دستگاه یا جسم صفر باشد. دوم آن که گشتاور نیروهای وارد بر جسم یا دستگاه هم صفر باشد".

اگر شما همین طور در ضمن خواندن، جمله ها را بر روی کاغذ بیاورید، کار مفیدی انجام نداده اید. یعنی عمل نوشتن شما کمکی به آموختن مطلب نمی کند. اما وقتی که مطلب را فرا گرفته باشید و آن را به طور خلاصه و موجز روی کاغذ بیاورید، به روش صحیح یادداشت برداری کرده اید. مثلاً وقتی که مطلب فوق را خوب فهمیده باشید، یادداشت مختصری مانند این، از آن بر می دارید: شرط تعادل این است که مجموع نیروها و مجموع گشتاورها صفر. و یا به زبان گویای خودتان. خودتان را ملزم کنید که پس از درک هر مطلب، چیزی بنویسید. آن وقت نوشته شما تأکیدی است برای آن که آن مطلب کاملاً فهمیده و درک شده است. برای آن که بر مختصر نویسی تأکید بیشتری کرده باشیم، چند مثال دیگر می زنیم. ابتدا شما جمله ای را از کتاب می خوانید و بعد نوشته ای را که یکی از دوستان شما پس از درک آن مطلب، یادداشت کرده است. بسیار عالی است که شما هم برای تمرین، این جملات را به زبان خود و به مختصرترین شکل ممکن یادداشت کنید". دوران ۲۰ ساله امامت امام رضا (ع) از سال ۱۸۳ هجری آغاز شد و تا سال ۲۰۳ ادامه داشت". امامت رضا (ع): مدت ۲۰ سال، شروع ۱۸۳ پایان ۲۰۳ "در مورد ترکیبهای یونی که فرمول مشابه دارند. یعنی استوکیومتری یا نسبت تعداد یونهای آنها یکسان است، هرچه حاصل ضرب حلالیت، عدد بزرگتری باشد، میزان حلالیت بیشتر است".

....

"در صورت تحریک تار عصبی غشا در محل تحریک نسبت به یونهای سدیم، غشا نفوذ پذیر می شود که این باعث دپلاریزه شدن غشا در محل تحریک و ایجاد جریان عصبی می گردد".

\...

"هرگاه نقاط وسط اضلاع یک مثلث را به هم وصل کنیم، مثلثی حاصل خواهد شد که با مثلث اول متشابه است و مشخصات آن را دارا می باشد".

....

و . . .

ث –تداعی نوشته ها

در آخرین مرحله، به نوشته خود نگاه می کنید و همه چیز را به خاطر می آورید. یادمان هست که این نوشته ها اشاره وار و مختصر بود. قصد شما این است که با بیانی اجمالی تر و ساده تر بین نوشته ها و مطالب کتاب ارتباط برقرار کنید. تلاش شما برای برقرار سازی ارتباط میان نوشته های مختصر و مفاهیم کتاب همان درگیری ذهنی است. همان درگیری ذهنی که برای تمرکز حواس به آن نیاز مبرم داریم. پس حالا با هم یک بار روش مطالعه متمرکز یا به عبارت بهتر مراحل روش مطالعه متمرکز را مرور می کنیم:

- تند خواندن مطالعه اولیه
- سؤال کردن
- نوشتن
- تداعی نوشته ها

که اینها همه به نوعی درگیری ذهنی ایجاد می کنند و ذهن شما را از فکر کردن به موضوعی دیگر و حواس پرتی باز می دارند. شاید اکنون تصور کنید که مطالعه به این شکل خیلی وقت می برد و از روش مطالعه سنتی شما طولانی تر است. اما توجه کنید که شما در این محاسبه، زمان هدر رفته و مطالعه غیر مفید و غیر متمرکز خود را به حساب نیاورده اید. شما در روش سنتی مطالعه، وقت فراوانی را با حواس پرتیهای متنوع و متعدد از دست می دهید. اما در روش جدید مطالعه، هم از تلف شدن" وقت "جلوگیری می کنید و هم لحظه به لحظه با علاقه و تمرکز حواس بیشتری مطالعه می کنید و در نتیجه بهتر یاد می گیرید.

چند سوال:

سن من زیاد شده و برای همین تمرکزم را از دست داده ام، چه کار کنم؟

جواب – ابداً چنین چیزی نیست. تحقیقات نشان داده است که کلاس درس افراد مسن از تمرکز بالایی برخوردار است. افراد مسن، غالباً دلایل محکمتر و اطمینان بخش تری برای فراگیری دارند و انگیزه فراگیری و استفاده مثبت از کلاس در آنها قویتر است. برتری بزرگتر دیگری که بزرگ سالان دارند این است که آنان آموخته های خود را خیلی سریعتر از یک کودک در زندگی روزانه به کار می گیرند و به همین دلیل، این آموخته ها خیلی سریع خودکار می شوند.

گفته بودید که کردن در کلاس چقدر مهم است. اگر این طور است علت این که اکثر دانش آموزان در کلاس غالباً نمی کنند چیست؟

جواب – بسیار خوبی بود. اما جواب آن: اول این که بسیاری از آنها پرسیدن را دلیلی بر این می دانند که مطلب را نفهمیده اند و از پرسیدن ابا دارند که این سبب عقب ماندگی فراوان می شود. دوم این که عده ای عزت نفس لازم را ندارند یا مضطرب می شوند و یا خجالت می کشند و یا واهمه دارند از این که مبادا شان احمقانه باشد. به این افراد توصیه می کنیم که به پرورش اعتماد به نفس خود بپردازند و از همین امروز تصمیم بگیرند که خود را در کلاس مطرح کنند. تمام مشکل در دفعه اول است. به تدریج کردن برایتان عادی می شود و خیلی راحت می توانید خود را بپرسید. به افراد دسته اول هم می گوییم که این مثل قدیمی را عمل کنند که" پرسیدن عیب نیست، ندانستن عیب است ".بر فرض هم که پرسش شما نشانه آن باشد که مطلب را نفهمیده اید، شما به کلاس آمده اید که بفهمید و معلم شما خیلی خوشحال می شود از این که به شما کمک کند درک بهتری از مطلب داشته باشید.

من در لحظات امتحان دچار حواس پرتی می شوم و مترکز نیستم. علت چیست؟

جواب – اول این که به احتمال فراوان اطلاعات شما برای امتحان کافی نیست. چون اطلاعات فراوان علاقه فراوان ایجاد می کند و علاقه، شرط تمرکز است. دوم آن که از نتیجه امتحان مضطرب هستید و اضطراب مانع تمرکز است. سوم این که اهمیت تحصیل و درس خواندن در ذهن شما کمتر از مسایل دیگر است. علاقمند شدن به درس، مطالعه منظم و مستمر و عادت کردن به آن، حضور در جلسه امتحان با آمادگی، زود رسیدن به جلسه امتحان، تنفس عمیق و تمرینات آرامش قبل از امتحان، به تمرکز بیشتر شما

کمک می کند. ضمن آن که پاسخ دادن به ات آسان در ابتدا نیز شوق و تمرکز شما را افزایش می دهد.

من در هنگام پاسخگویی به امتحانی ناگهان فکرم به جای دیگر می رود و رشته کلام را از دست می دهم، چرا؟

جواب – شما ضعف سازماندهی دارید. قبلاً هم گفتیم که تمرکز و حافظه ارتباط تنگاتنگ و مؤثری دارند. یادداشت برداری، خواندن و به یاد آوردن، همه باید با نظم و سازماندهی انجام شود. آنچه را که می خوانید، روی کاغذ سازماندهی کنید و ارتباطشان را با هم در نظر بگیرید.

آیا راه میانبری برای تمرکز حواس وجود دارد؟

جواب – تمرکز یک مهارت اکتسابی است و زمان می خواهد. اما تمرینات مستمر و استفاده از تلقین و تجسم عینی، روند پیشرفت و بهره وری را بسیار به جلو می اندازد و سریع می کند.

نقش بازیهای فکری مانند شطرنج در تمرکز حواس چیست؟

جواب – بسیار عالی است. به شرط آن که در طول بازی، افکار منظم و دنباله دار و جهت داری را دنبال کنید. یادتان باشد هر بازی که در آن بازیکن آنچه را که در بازی می گذرد به خاطر بسپارد یا پیش بینی کند، در افزایش قدرت تمرکز مؤثر است.

دوست من می گوید وقتی سیگاری روشن می کنم جریان فکرم به کار می افتد و تمرکزم بیشتر می شود. نظر شما چیست؟

جواب – نه. تمام شواهد و تجارب و تحقیقات علمی درست عکس این قضیه را نشان می–دهد. ثابت شده است که سیگار کشیدن عملاً روند هوش را به تأخیر می اندازد. علاوه بر این، از آنجا که سیگار بر سلامت تن و تنفس مستقیماً اثر منفی می گذارد، مسلماً تمرکز را بر هم می– زند. این موضوع یک عادت و یک برداشت نادرست ذهنی است.

من نمی دانم آنچه که شما گفتید واقعاً مؤثر است یا نه. چون با انجام این تمرینات گاهی تمرکز فوق العاده خوبی دارم و گاهی هم مانند گذشته تمرکز خوبی ندارم. چه کار کنم که همیشه تمرکز خوب داشته باشم؟

جواب – همین که گاهی نتیجه گرفته اید، نشان می دهد که تغییر در شما آغاز شده و قابلیت دایمی شدن را دارد. این موضوع با تلاش و تمرین مستمر شما و انجام تمرینات تلقین و تجسم، مسیر تازه عصبی را در ذهن شما ایجاد می کند و در ناخودآگاه به عنوان یک عادت و رفتار دایمی جای می گیرد. فقط از حرکت باز نایستید. توصیه همین است.

تفاوت تفکر مثبت با تجسم خلاق چیست؟

جواب – تفکر مثبت مربوط به ذهن آگاه و هوشیار شماست که اندیشه شما را اصلاح و پاک می کند. تجسم خلاق، مربوط به ذهن نیمه آگاه و نیمه هوشیار شماست که افکار مثبت ذهن آگاه را در ناخودآگاه ثبت و جایگزین می کند.

من روشهای پیشنهادی شما را یک هفته تمام است که به کار برده ام اما هنوز نتیجه محسوسی نگرفته ام. آیا امکان دارد که این روشها برای من مناسب نباشد؟

جواب – به هیچ عنوان. از این که یک هفته است دارید تمرین می کنید خوشحالیم و به شما تبریک می گوییم. فقط از شما می خواهیم که این تمرینها را به طور مستمر تا ۲۰ روز دیگر هم انجام دهید و حدوداً پس از یک ماه در مورد خود قضاوت کنید و خود را ارزیابی نمایید. الآن واقعاً خیلی زود است.

اساساً چرا وقتی در حال انجام کاری هستم، خیالات دیگر به سراغم می آیند؟

جواب – خیال پروری، خود یک راه زندگی به صورت تفریحی است. هر چند وقت یک بار درست وسط یک کار جدی، شما رؤیایی می شوید که معنی اش این است: هنوز به آن کار رغبت کافی ندارید. هنوز به اندازه کافی بر انگیخته نشده اید. باید در خودتان علاقه بیشتر ایجاد کنید و خود را هدفدار کنید. اما در چنین مواردی توصیه می کنیم که در محیطی دیگر قرار بگیرید و خیال پردازی نکنید، این بار آگاهانه، خود خواسته و جهت دار. در فکر فرو نروید بلکه فکر کنید. فکر، شما را به هر سو نکشد بلکه

شما فکر را به دنبال خود بکشید. با این کار، ذهن شما آسوده تر می شود و برای تمرکز بعدی مهیا می گردد.

من نمی توانم دو ساعت مطالعه متمرکز حتی به روش پیشنهادی شما داشته باشم.

جواب – زمان بندی شما نادرست است. پس از هر نیم ساعت مطالعه، پنج دقیقه استراحت کنید تا این آرامش، خلأ ذهنی لازم را برای جذب مطالب بعدی و تمرکز بر آنها به وجود آورد. پشت سر هم مطالعه نکنید. حتی حافظه شما تمایل دارد که پس از چند دقیقه جذب و فراگیری به دسته بندی و ذخیره سازی بپردازد.

من در منزلی که در محله شلوغ و پر رفت و آمدی است زندگی می کنم. سر و صدا واقعاً خیلی زیاد است. چه کار کنم؟

جواب – اول این که اطمینان داشته باشید که در سخت ترین و دشوارترین شرایط نیز تمرکز داشتن ممکن است. اگر علاقه و رغبت شما فراوان باشد، یا سر و صدای محیط را اصلاً درک نمی کنید و یا کمتر درک می کنید. بنابراین سعی کنید روشهای علاقمند شدن به موضوع را به کار بگیرید. ضمن آن که گفتیم آنچه مهم است سکوت نسبی است. ما می گوییم در محیط منزل خود ساکت ترین جا نسبتاً کجاست؟ آنجا را انتخاب کنید.

من از عدم تمرکز خود بسیار کلافه بودم. آیا این احساس نادرست بوده است؟

جواب – خیر، بسیار هم عالی بوده است. اولین قدم مثبت برای هر تغییری نارضایتی از وضع قبلی و کنونی است. این نارضایتی است که میل و انگیزه شما را برای دگرگونی، رشد و تغییر مهیا می کند.

* *

اکنون شما مفهوم تمرکز حواس، روشهای ایجاد آن به هنگام مطالعه در منزل و همین طور در کلاس درس و جلسه سخنرانی را فرا گرفته اید و باید تمرین را شروع کنید. یادتان باشد مهمترین عامل موفقیت انسانهای موفق، پافشاری در تمرینات است. آن قدر تمرین کنید تا موفق شوید.

*شبکه آموزش سیما

نقش رهبری در تطبیق نظام آموزش با استراتژی های سازمان

leadership ...

نظام های آموزش با چالشهای انطباقی روبرو هستند

چکیدهبسیاری از تلاش هایی که جهت تغیر و تحول آموزش ها واثر بخش نمودن نتایج آنها از طریق ادغام ، بهسازی ومهندسی مجدد انجام می شود به علت عدم توجه کافی به لوازم اقدامات انطباق پذیری با استراتژی سازمان با شکست روبرو می شوند. اغلب سازمان ها مرتکب یک اشتباه قدیمی شده و با تفاوت قائل نشدن بین چالش های انطباق پذیری و مسائل فنی می کوشند تا این چالش ها را بوسیله روشهای مدیریتی حل و فصل کنند. تبعات این اشتباه تا بطن فرایندهای آموزش گسترش می یابد و اغلب برنامه های به ظاهر مناسب در اجرا با شکست روبرو می شوند در حالیکه علت اصلی عدم موفقیت به درستی شناسایی نمی شود. در این مقاله فرایند تطبیق آموزش با استراتژی های سازمان و نقش رهبری آموزش در این همگرایی به تفصیل مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

مقدمهامروزه در اکثر سازمان ها، نظام های آموزش با چالشهای انطباقی روبرو هستند. تغییر و تحولات جوامع، بازارها، مشتریان، رقبا و مهمتر از همه دگرگونی های سریع فناوری، نظام های آموزشی را به تعیین و تبیین ارزش ها، تدوین یا توسعه استراتژی های جدید و فراگیری روش های اجرایی تازه وادارمی کند. معمولاً ـ دشوارترین وظیفه نظام های آموزش در تامین دانش مورد نیاز، همگرایی آن با استراتژی سازمان است. اقدام برای انطباق پذیری زمانی ضرورت می یابد که نقش آموزش در توسعه کیفی

عملکردهای سازمان به چالش گرفته شود، اهمیت ارزش های آن کم رنگ شود و دیدگاه هایی به ظاهر موجه و در عین حال متضاد در مورد آموزش شکل گیرد.زمانی که سازمان به طراحی مجدد خود می پردازد، یا هنگامی که به توسعه یا اجرای استراتژی های جدید اقدام می نماید، یا اینکه مدیریت ارشد از موثر نبودن نتایج آموزش ها شکایت می کند، چالش های انطباق پذیری شکل گرفته اند. این گونه چالش ها معمولاً منشاء سیستمی دارند و نمی توان برای آنها راه حل های آماده و از پیش تعیین شده تجویز نمود.جهت رفع مشکلات یاد شده، اگرچه تمرکز بر «مدیریت» برنامه های تدوین شده و اجرای موثر آنها حساس و حیاتی است، اما مهم تر از آن، نحوه «رهبری» نظام آموزش در همسو سازی اهداف و برنامه ها با استراتژی ها می باشد. با این وجود، سازمان ها به دلایل زیر در چرخش مدیریت به سمت رهبری با مشکلات جدی روبرو هستند.

برای چرخش یاد شده باید تغییری جدی در بنیان نگرش سازمان به مفهوم مدیریت- یعنی تمرکز صرف بر شخص مدیر برای ارائه راه حل- ایجاد گردد. در آموزشی که با چالش منطبق نبودن با استراتژی ها روبرو می باشد، وظیفه پیشبرد امور باید به شعور و خرد جمعی همه عوامل ذیربط سپرده شود.

o تغییر همواره اضطراب آور است. تغییر رویکرد از مدیریت به رهبری مستلزم تغییر وظایف جاری به ایفای نقش های متفاوت، برقراری ارتباطات گسترده، اعتقاد به ارزش ها و رفتارهای جدید می باشد و این برای نظامی که ازدیرباز حفظ هنجارها و روش های جاری برایش مقدس می باشد کاری است بس دشوار که پرداختن به آن همواره مشکلات جدی را در استقرار رویکردهای تازه ایجاد نموده است.

برای تبیین فرایند همگرایی آموزش با استراتژی سازمان، مفاهیم مدیریت و رهبری و مقایسه ویژگی ها و کارکردهای این دو در بخش اول مقاله تبیین خواهد گردید. در بخش دوم، ضرورت رهبری تغییرات در همگرایی با استراتژی ها مورد بحث قرار خواهد گرفت. بررسی کارکردهای رهبری در انطباق با استراتژی ها محور اصلی بخش سوم مقاله را تشکیل می دهد.در بخش چهارم نیز فرایند تطبیق مورد کنکاش قرار گرفته و از این منظر خطاها، موانع و مشکلاتی که در شکل دهی کاراثر گذار می باشند مورد بحث واقع شده است. در در پایان نیز جمع بندی و نتیجه گیری مباحث مطروحه ارائه خواهد گردید.

مدیریت مدیریت امری متفاوت از رهبری است و مهمترین ویژگی آن این است که در اجرای برنامه ها از یک چارچوب کاملاً رسمی تبعیت می نماید. مولف، مدیریت را فرایندی تعریف می نماید که طی آن برنامه های انطباق یافته با استراتژی سازمان، بطور موثراجرا و پایش می گردند. تحقق این فرایند مستلزم وجود رویکردی است که همه آنچه را که مدیر باید انجام دهد، برای وی آشکار سازد و بستر اقداماتش را صرف نظر از اینکه سازمان، در چه حوزه هایی فعال می باشد و دارای کدام نوع استراتژی است فراهم آورد. در حوزه آموزش، علاوه بر ایفای نقش های ارتباطی، اطلاعاتی و تصمیم گیری ، وظایف زیر را نیز می توان برای مدیر متصور بود:

مدیریت نظام آموزش (با تاکید بر دانش رهبری)مدیریت افراد تحت پوشش (با تاکید بر علوم رفتاری) و مدیریت دوره ها (با تاکید بر مدیریت علمی) [۱]

برای اثر بخشی برآیند تطبیق با استراتژی ها، لازم است تا مدیر علاوه بر برنامه ریزی، سازماندهی، اجرا و ارزشیابی برنامه ها، نقش رهبری را در بهبود عملکرد نظام آموزش درک کرده و مهارت لازم را برای رهبری اثر بخش را بطور تمام و کمال بیاموزد.

رهبریاز منظر آموزش رهبری یک «بصیرت و فهم» است و کمک می کند تا در شرایط پیچیده و متغیر محیطی نیازهای دانشی سازمان و قواعد پرداختن به آن به درستی شناخته شود، انتظارات جدید از مهارت های موردنیاز کارکنان درک گردد، ناپیوستگی های کسب و کار به روشنی مشخص شود و برای پاسخگویی به این شرایط، آموزش های موثر و ارزش آفرین خلق شوند. [۲] با این رویکرد، رهبری را می توان هنر تأثیرگذاری بر اهداف و برنامه ها از طریق همسازی با استراتژی ها و متشکل نمودن کلیه عوامل

ذیربط، جهت تامین نیازهای دانشی سازمان تعریف نمود. رهبرعلاوه بر آگاهی از موضوعات تخصصی آموزش، نیازمند آن دسته از مهارت هایی است که بداند چگونه ارتباط برقرار کند؟ چگونه افراد مناسب را برگزیند؟ و یقین حاصل کند که سازمان دانش مورد نیاز خود را درست و به هنگام دریافت می نماید. بخشی از این مهارت ها ذاتی است، برخی از آنها در محیط های کاری فراگرفته می‌شوند و بخشی هم با کسب تجربه بدست می‌آیند . بر این اساس مهارت های ۷ گانه ذیل را می توان برای رهبر متصور شد:۱) قدرت ارتباط (ایجاد هماهنگی بین همه اعضای گروه)؛ ۲) ایجاد انعکاس(انعکاس منظم و مستمر فعالیت ها برای یادگیری و تقسیم یادگیری)؛ ۳) ادغام و همتراز سازی(قابلیت یکپارچه سازی اهداف و برنامه ها)؛ ۴) آگاهی محیطی(دانستن اینکه چه چیزی در خارج از سازمان اتفاق می افتد و چطور روی سازمان تاثیر می گذارد)؛ ۵) هوش عاطفی (درک تصویر بزرگتر از اینکه من در اینجا چه باید انجام دهم)؛ ۶) پرهیز از ابهام(ایجاد شفافیت در کار، ایجاد وضوح در اهداف)؛ ۷) انگیزش(ایجاد انگیزه و تشویق دیگران)؛ [۱]داشتن مهارت های یاد شده، رهبر را قادر می سازد تا بفهمد چه عواملی در دستیابی به اهداف موثر است و کدام یک موثر نیست و چرا، و چگونه عوامل موثر برای آموزش ارزش آفرینی می کنند؟ این بصیرت نسبت به عوامل تاثیرگذار در خلق ارزش، قدرت تشخیص ایجاد می کند. بدون این تشخیص، صرف منابع (مادی و غیرمادی) برای حصول اثر بخشی بی حاصل خواهد بود.

ویژگی های مدیریت و رهبری مدیریت و رهبری دو سیستم عمل متمایز و مکمل هستند. هر یک کارکردها و فعالیت های خاص خود را دارا می باشند و برای موفقیت در محیط های پویای کسب و کار و دائماً در حال پیچیده تر شدن، یک ضرورت هستند. با این توصیف، می توان ویژگی های زیر را برای آنها برشمرد:۱) مدیریت،هنر پاسخگویی به نیازهای سازمان و انتظارات ایجاد شده از نظام آموزش می باشد و با اعمال آن می توان به میزان زیادی نظم و ثبات در ابعاد کلیدی مانندکیفیت و اثر بخشی ایجاد نمود.اما رهبری، سازگاری با تغییرات است.سرعت گرفتن تغییرات فناوری، بی نظمی بازارها، تغییرات ترکیب نیروی کار از مهمترین عواملی هستند که به این تغییرات که از الزامات اصلی بقا و رقابت موثر در محیط های نو به شمار می آیند دامن زده اند. [۳]۲) سازمان ها پاسخگویی به نیازهای آموزشی را در وهله اول با تعیین اهداف، تدوین جزئیات مراحل دستیابی به اهداف و سپس تخصیص منابع، مدیریت می کنند.در مقابل، رهبری به سوی تغییر سازنده با تعیین جهت(چشم اندازی از آینده اغلب دور) همراه با تدوین استراتژی هایی برای ایجاد تغییرات لازم در راستای دستیابی به آن چشم انداز آغاز می شود. [۳]۳) مدیریت، توانایی خود برای دستیابی به برنامه هایش را از طریق سازماندهی منابع، بکارگیری افراد با تجربه، تفویض مسئولیت برای پیشبرد برنامه ها و طراحی سیستم کنترل و نظارت توسعه می دهد. اما فعالیت های رهبری در این سطح، شامل همسو کردن افراد است. این به معنای چرخش به سمت کسانی است که می توانند ائتلاف بین افرادی ایجاد کنند که قادرند چشم انداز یا آرمان را درک کرده و به دستیابی آن متعهد باشند. [۳]۴)در نهایت، مدیریت از طریق نظارت رسمی و غیر رسمی، از میزان دستیابی به اهداف پیش بینی شده اطمینان حاصل می نماید. ولی دررهبری،دستیابی به اهداف، مستلزم انگیزاندن و الهام بخشی است. یعنی در حرکت نگاه داشتن سازمان در جهت درست (علیرغم موانع اساسی که برای تغییر وجود دارد) از طریق تمسک به نیازها، ارزش ها و محرک های بنیادی، اما برآورده نشده ای که اغلب بکر مانده و مورد بهره برداری قرار نگرفتند. [۳]بررسی دقیق تر هر یک از این ویژگی ها به تصریح مهارت هایی کمک می کند که مدیران و رهبران به آنها نیاز دارند. البته این به معنای ایجاد تفوق در معانی وکاربرد مفاهیم مدیریت و رهبری بریکدیگر نیست. چرا که این دو نه تنها منافاتی با یکدیگر ندارند بلکه با اجماع آنها می توان فرایندها را به گونه ای سامان دادکه در کوتاه ترین زمان ممکن، بیشترین اثر بخشی را برای سازمان حاصل نمایند.

ضرورت رهبری تغییرات در همگرایی با استراتژی ها نظام های آموزش به اعتبار نیروی انسانی، بودجه ، تجهیزات، فضای آموزشی و میزان حمایت مدیریت ارشد، به توسعه کیفی منابع‌انسانی پرداخته ودانش مورد نیاز سازمان را فراهم می آورند. اما صرف‌نظر از

منابع در اختیار، می‌توان گفت پیروزی یا شکست برنامه ها، بیشتر در گرو« همگرایی با اهـداف و استراتژی های سازمان» می باشد. در غیر این صورت، دوره هـای اثربخش یا هیـچ گاه اجرا نشـده و یا در رویارویی با موانع تحقق کامل پیـدا نخواهنـد کرد. امروزه ۳ عامل اصلی، لزوم همگرایی آموزش با استراتژی ها را در انواع برنامه ریزی و متدولوژی های اجرایی ایجاب می نماید:
۱) تحـول ، در دنیـای امروز،ثبـات دیگر هنجـار محسـوب نمی شـود. شـتاب تحولاـت محیطی، بـاعث تغییرات مکرر قواعـد کـارو فرایندهای سازمانی شده است. اغلب کارشناسان اتفاق نظر دارند که در دهه های آینده، محیط کسب و کار حتی بی ثبات تر از این خواهـد شـد. این بی ثباتی مهمترین چالش سازمان برای بقا و پویایی محسوب گردیده و ضـرورت آمادگی برای رویارویی با آن را ایجاب می نمایـد. به این منظور لازم است تا به این سوال پاسـخ داده شودکه سازمان تا چه انـدازه از نیروهای توانمند و چند منظوره برخوردار می باشد. از طرف دیگر نیروهای کیفی پرورش نخواهند یافت مگر آنکه در نظام آموزش، انطباق با استراتژی سازمان(در مقایسه با وضعیت گذشته و نیاز سازمان) به سرعت اجرا شود. [۴][۲) اثربخشی ، عامل مهم دیگر، تشخیص میزان اثر بخشی برنامه ها است. چنـانچه انگیزه اصـلی از اجرای برنامه ها تقلیـد از سازمان های پیشـتاز، پاسـخگویی به رده مافوق سازمانی و یا جاذبه آموزش باشـد، این حـرکت از همـان ابتـدا محکوم به شـکست است. اجرای موثر آموزش کـار دشواری است و تنهـا راه حل پیشـنهادی برای درگیر شدن با این دشواری ها، ایجاد باور جدی و عمیق به اثر گذاری آموزش در تامین نیازهای دانشـی سازمان می باشد. تمایل به اثر گذاری باید از یک «ضرورت» اجتناب ناپذیر و نه یک «انتخاب» قابل عدول سرچشمه گیرد، ضرورتی که اغلب وجود دارد ولی به سادگی قابل درک نیست. ادامه حیات موثر نظام آموزش درگرو اثربخشی است. هر چه «آموزش» بتواند دانش مورد نیاز سازمان را با کیفیت‌تر و البته در زمان مناسب تامین نماید، می‌تواند به پویایی خود امیدوارتر باشد. [۵]

منبع:

Charles R.Greer, Strategy and Human Resource: A general Managrial Perspective: . ۱ united States, ۱۹۹۵.۲.Ann Langley, “The Roles of formal Strategic Planning” Long Range Planning, no۳, ۱۹۸۸۳.R.T Lenz &Marjorie Lyles,“Managing Human Resource Problems in Strategy Planning Systems”Journal of Business Strategy, no.۴(Spring ۱۹۸۶)۴.Marc G . SW. Human Resource Management.Publishing Company Boston ,۱۹۹۰۵.Chill, Tqom & sond & Lok, rethinking Training Needs Ananlysis,۱۹۹۹.۶.Cunnigham, B . Action Research and Organization Development, Westport, CT: Prayger.۱۹۹۳۷.Kaplan Robert S.,Building Strategy Focused Organizations, With Balanced Scorecard, BSC Collaborative,۱۹۹۸۸.Ann (Langley, “The Roles of formal Strategic Planning” Long Range Planning, no۳.(June ۱۹۸۸

http://www.articles.ir/article۲۶۸۸.aspx*

آموزش پویا در سازمان‌های تولیدی و خدماتی

آموزش پویا در سازمان‌های تولیدی و خدماتی امور آموزش سایپکو
سیستم‌های سـنتی آموزش، عموماً به دلیل فقدان ویژگی‌های کاربردی- پرورشـی مورد نیاز برای حل مسائل مغزافزاری سازمان‌های تولیـدی و خدماتی، فاقد توانایی و کارایی لازم در زمینه ایجاد بازارهای دانش/ تجربه در سـطوح مختلف بوده و نتیجه مسـتقیم آنها کم‌دانشـی، بی‌تجربگی و عدم خلاقیت و نوآوری یادگیرندگان است. جریان یک‌سویه یادگیری، مواد آموزشـی غیرمرتبط و ایسـتا،

انتزاعی بودن آموزه‌ها (ارتباط ضعیف آموزه با عمل یا رفتار مورد انتظار)، اثربخشی بسیار اندك و گاه درحد صفر، قطع جریان آموزش پس از اجرای آزمون (عدم استمرار و تکمیل)، سیستم نامناسب ارزش گذاری (نمره‌دهی)، ناهمراستایی آموزش و زندگی، بی‌توجهی به پرورش استعدادها و مهارت‌های نوین، نمونه‌هایی از کاستی‌های این نوع نظام‌های آموزشی به شمار می‌آیند.حال اگر مقصد نهایی و محل مصرف خروجی‌های هر نوع سیستم آموزشی/ پرورشی را حیطه‌های گوناگون تولیدات فرهنگی، هنری و صنعتی بدانیم و این فرض نه‌چندان بی‌ریشه را بپذیریم که وظیفه‌غایی چنین نظامی: شکل‌دهی، تجهیز و آماده‌سازی نیروی انسانی اندیشمند، ماهر، خلاق، ایده‌پرداز و پاسخگوست، لاجرم می‌بایستی بپذیریم که نیروی انسانی شاغل در سازمان‌های تولیدی و خدماتی کنونی نیز علی‌القاعده باید دارای همین ویژگی‌های به ظاهر آرمانی، اما بسیار منطقی و ممکن باشند تا بتوانند در شرایط به شدت متغیر و رقابتی عصر دانش‌مداری و تجارت آزاد، پایه‌های بقای بنگاه‌های خویش را محکم و پایدار نگه دارند.آیا سازمان‌های ما دست‌کم از لحاظ فلسفه، رویکردها، اهداف، برنامه‌ها، رویه‌های اجرایی و اثربخشی یادگیری، از چنین وضعیتی در حوزه امور آموزش خود، برخوردارند؟ آیا پیش‌بینی تشکیلات هزینه بر امور آموزش در سازمان‌ها، صرفاً نوعی پیاده‌سازی تطابق لازم برای دریافت انواع گواهینامه‌ها و استانداردهای بین‌المللی و یا ایجاد شخصیت اسمی و تبلیغی در زمینه دانش‌محوری آنهاست؟ آیا نیازهای شغلی، تطابق دانش و تجربه با وظایف محوله، توانایی‌های نظریه‌سازی و ایده‌پردازی، اندیشه و رفتار خلاقانه، مهارت‌های حل مسئله و رفع بحران و... علت اصلی ایجاد امور آموزش در سازمان‌های پیشرو و دانشی نیست؟ برای رسیدن به این نوع سیستم آموزش و پرورش که بزرگ‌ترین سرمایه سازمان‌های برتر را تربیت و تقویت می‌کند، چه کاری را باید از کجا و با کدام راهکارها و خصوصیات مشخص، آغاز کرد؟انتظارات سازمان از آموزشامروزه، سازمان‌های آینده‌نگر با احساس حیاتی و ارزشمند بودن مغزافزار و یا در واقع منابع انسانی برتر، در پی جذب استعدادها، مهارت‌ها و خلاقیت‌های مورد نیاز خویش و تقویت و توسعه مستمر آنهایند. ظهور و پاگیری این رویکرد نوین، حاصل تجربیات تلخ گذشته در زمینه ناکارامدهای: نظام‌های یادگیری استاد/ شاگردی، فرایندهای غیرتخصصی تولید و عرضه، مدیریت‌های بسته و انفرادی، سادگی بافت و مناسبات بازار، محدود و اختصاصی بودن اطلاعات و در نهایت تأثیر مخرب ناهمپوشی‌های دانشی و تجربی نیروی انسانی بوده است. تا چندی پیش، اطلاعات مختصر و مهارت اجرایی افراد، برای انجام وظیفه محوله کفایت می‌کرد، چرا که نیروی انسانی تنها و تنها مجری اندیشه و خواسته مدیر خود بوده و قرار نبود در بهبودها، بهره‌وری‌ها، تصمیم‌گیری‌ها، کنترل‌ها و... مشارکت و سهم داشته باشد. برای مدیر، همین بسنده بود که مجری، رأس ساعت مقرر در محل کار حاضر شود، کلیدی را به کار اندازد، اهرمی را بچرخاند، ماده یا قطعه‌ای را به تعداد و اندازه مورد نظر شکل دهد، کاری به کار دیگر مراحل و زیرفرایندها نداشته باشد، مقررات و قوانین را رعایت کند و دردسری برای مسئولان خود به وجود نیاورد. تفکر آن هم از نوع خلاق و انجام درست کار آن هم آمیخته با ابداع و نوآوری، جزو وظایف افراد نبود. آنها هنگامی که روال جاری را ادامه می‌دادند، واجد شرایط پذیرفته شده و معیارهای سنجش عملکرد بودند و هر نوع فعالیت خارج از این محدوده، دخالت در امور سیاست‌گذاری و مدیریت همه چیزدان تلقی می‌شد. در چنین وضعیتی، بدیهی است که نیاز چندانی به آموزش‌های اصلی و تکمیلی و حتی بازآموزی حین کار، احساس نمی‌شد و هر نوع فعالیت در این زمینه، محدود به توصیه‌های مدیریتی بود. این تصویر خفقان‌آور، نمایی روشن از انتظارات سازمان‌های سنتی از نیروی انسانی خود است؛ نوعی نظم پادگانی که جایی برای خلاقیت معقول باقی نمی‌گذارد.با تغییر شیوه‌های مدیریتی، تحول و تعمیق مناسبات کار، دگرگونی روابط تولید و بازار، ورود عامل تعیین‌کننده مشتری به عنوان شریك و نه خریدار صرف، اهمیت حیاتی کیفیت و هزینه در بقا و سرانجام، تغییر ساختار بینش و اهداف حاکم بر کسب و کار، انتظارات سازمان‌ها نیز از حدود دانش، بینش، تجربه و عملکرد نیروی انسانی، تغییر یافت. در شرایط جدید، هر فرد در هر جایگاه سازمانی و با هر نوع وظیفه محوله، مسئول بهبود مستمر رویه‌های انجام کار، ناظر و کنترل‌کننده فرایند تولید محصول یا ارائه خدمت، عضوی از گروه انجام کار و تصمیم‌گیری تیمی،

متعهد به شناسایی و حل مشکل، بخشی از فرهنگ سازمانی و در نهایت ارجمندترین سرمایه سازمان تلقی می‌شود. این کارکنان، با توجه به موارد زیر، از بیشترین بازده کاری/ فکری و عمیق‌ترین ارتباطات فردی و سازمانی برخوردارندü: شرح وظایف کاملاً شفاف و مشخصی دارندü از حدود اختیارات و دامنه محدودیت‌های خویش کاملاً آگاهندü عضو تیم (تیم‌های) انجام کار یا تصمیم‌گیری هستندü در دوره‌های آموزشی کاملاً مرتبط به مشاغل خود شرکت می‌کنندü نظام ارزشیابی، ارتقا، پاداش‌دهی و تنبیه مدون و مشخصی بر سرنوشت سازمانی آنها حاکم استü از سوی مدیران خود، «دیده» و «شنیده» می‌شوندü خود را در سرنوشت سازمان خویش، شریک می‌دانندü در بازار دانش و تجربه فردی و سازمانی، حضور فعال دارندü جانشین پرورند و دانش و تجربه پنهان خود را به دانش و تجربه کاربردی تبدیل می‌کنندü از فرصت، امکان و حمایت لازم برای بروز خلاقیت و نوآوری برخوردارندü مسئولیت‌پذیری و اعتماد بنفس بالایی دارندبنابراین، بسادگی می‌توان گفت که: سازمان برتر انتظار دارد حاصل یادگیری ناشی از پیاده‌سازی فرایند آموزش پویا، بتواند منجر به پرورش نیروی انسانی «کارامد، دانشی، مجرب و خلاق» شود.در آموزش پویای سازمانی، چه می‌گذرد؟سیستم آموزش پویا، نظامی از پیش تعیین شده یا نسخه‌ای معجزه‌گر برای الگوبرداری در هر نوع شرایط و برای هر نوع نیاز نیست. در این سیستم، تنها و تنها فلسفه، هدف و شیوه‌های یادگیری یکی هستند، اما دیگر موارد نظیر: مواد، موضوع، فضا، ارزشیابی و اثربخشی آموزشی، تابعی از خواسته‌ها و نیازهای برپاکننده سیستم است. به این ترتیب، نمی‌توانید به صرف کارایی و اثربخشی آن در موضوع یا سازمان و یا موردی خاص، متوقع باشید که عیناً همان کارایی و اثربخشی را در زمینه مشابه داشته باشید. نکته مهمی که نباید از نظر دور داشت، این است که اجرای این سیستم حتی برای یک نفر نیز تفاوتی با اجرای گروهی آن ندارد.برای برپایی چنین سیستمی، می‌بایستی: ۱. رسالت و مأموریت سازمان متقاضی، به‌نحوی روشن و صریح تعریف شده باشد. ۲. رویه‌ها و دستورالعمل‌ها، مشخص و اجرایی باشند. ۳. شرح هر وظیفه، کاملاً مشخص و شفاف باشد. ۴. حدود اختیارات و محدودیت‌های هر پست، مشخص و مدون باشند. ۵. برنامه آموزش، دارای تمامی خصوصیات اصلی و فرعی موضوع و مواد آموزشی باشد. ۶. برنامه آموزشی مورد نظر مطابق با نیاز فردی و سازمانی یادگیرنده باشد. ۷. یاد دهنده یا «هم‌آموز» واجد شرایط– معتقد به شیوه آموزش پویا و نه کسی که خود را با آن مطابق کرده باشد– برای برقراری جریان درست یادگیری وجود داشته باشد. ۸. یادگیرنده، واقعاً– نه صرفاً به صلاحدید رؤسا– نیازمند یادگیری باشد. ۹. سیستم ارزشیابی مطابق با این نوع آموزش، برقرار و مورد تأیید سازمان باشد. ۱۰. نتیجه آموزش، در محیط سازمان و یا محیطی مشابه، قابل موردکاوی و تمرین عینی و عملی باشد. ۱۱. تمامی افراد فعال در حیطه واحد مربوطه را– فارغ از پست و مقام سازمانی آنها– در بربگیرد. ۱۲. سرعت و فوریت در یادگیری، تنها ملاک و یا اصلی‌ترین معیار اجرای آموزش نباشد. ۱۳. حدنصاب تعداد یادگیرندگان، ملاک برگزاری دوره آموزشی نباشد. ۱۴. یادگیری، بخشی از کار و وظیفه یادگیرنده، تلقی شود.اجازه بدهید تا موارد چهارده‌گانه یاد شده را در قالب مثالی مشخص، عینیتی بیشتر دهیم.مثالفرض می‌کنیم که رسالت و مأموریت یکی از شرکت‌های خودروسازی در خاورمیانه، عرضه محصول با بالاترین کیفیت، کمترین قیمت به مشتریان منطقه و بخشی از بازار اتحادیه اروپاست. کارکنان بخش فروش و بازرگانی این شرکت، از تمامی رویه‌ها، دستورالعمل‌ها، شرح وظایف و اختیارات و محدودیت‌های خویش آگاهند و به دلیل رعایت TQM در سراسر شرکت، کنترل‌کننده و ناظری هوشیار برای حفظ و ارتقای کیفیت محصولاتی هستند که باید عرضه شوند. با تمام این احوال، آنها به‌رغم تلاش شبانه‌روزی در گروه‌های کاری و احساس مسئولیت فراتر از حد انتظار در انجام وظایف خود، شاهد افت فروش و کاهش سهم بازار شرکت خود در سطح ملی و منطقه‌ای بوده و حضور بسیار کمرنگی آن هم تنها در بازار قطعه اروپا دارند. این در حالی است که محصولات شرکت از کیفیت مطلوبی برخوردار بوده و مزیت‌های رقابتی آنها کم از محصولات رقبا نیست.براساس یافته‌های واحد تحقیق شرکت، ریشه‌های احتمالی مشکل این بخش، در موارد زیر فهرست شده است: ۱. محصول، مطابق با خواسته و نیاز مشتری نیست ۲. رویه‌ها و دستورالعمل‌های بازاریابی، فروش و خدمات پس از فروش، نادرستاند ۳.

کارکنان بخش بازرگانی و فروش فاقد مهارت‌های نوین مدیریت ارتباط با مشتری هستند ۴. زمان و شیوه عرضه محصول مناسب نیستبراساس تحقیقات بعدی، مشخص شد که محصول از مطابقت لازم با خواسته‌های مشتری برخوردار بوده و در زمان مناسب به بازار معرفی و عرضه شده است، اما ریشه مسئله در دو بخش:الف- رویه‌ها و دستورالعمل‌های بازاریابی و خدمات پس از فروشب- ضعف کارکنان در زمینه مدیریت ارتباط با مشتریهمچنان به قوت خود باقی ماند. در اولین بررسی، این‌طور نتیجه گرفته شد که در صورت آموزش مدیریت ارتباط با مشتری، می‌توان رویه‌ها و دستورالعمل‌های بهتری تدوین کرد. بنابراین، قرار شد یک دوره آموزشی در زمینه یاد شده برای کارکنان این بخش برگزار شود. به این منظور، پیشنهادهای زیر در گروه برنامه‌ریزی امور آموزش شرکت، ساپکو مطرح شد: ۱. الگوبرداری از رویه‌های شرکت‌های موفق و ارائه نتایج به کارکنان ۲. دعوت از اساتید بازاریابی برای تدریس اصول و فنون مورد نظر ۳. تدوین دوره آموزشی خاص و منطبق با وضعیت شرکت ۴. خلاصه‌گیری از رویه‌های جاری موفق در دیگر شرکت‌ها و ایجاد راهکاری واحد و بومی شده برای بخش مورد نظر ۵. بازآموزی مهارت حل مسئله و تشکیل گروه خودآموز در بخش مورد نظر

نظارت و کنترل در مدیریت آموزشی

پروین صفوی‌نیا چکیده‌نظارت و کنترل از جمله وظایف مهم مدیران آموزشی است که میزان پیشرفت در جهت‌هدف‌ها را اندازه‌گیری می‌کند و سبب تشخیص به‌موقع انحرافات و انجام اقدامات اصلاحی‌یاتغییرات در سازمان می‌شود. فراگرد کنترل شامل ۴ مرحله‌زیر می‌باشد:۱) تعیین ملاک‌ها و روش‌های سنجش و اندازه‌گیری فعالیت‌ها۲) نظارت بر عملکردها و فعالیت‌ها و سنجش و اندازه‌گیری آنها۳) مقایسه نتایج حاصله از سنجش عملکردها با ملاک‌ها و هدف‌ها۴) اقدام برای اصلاح یا تغییر عملکرد.کنترل در سازمان‌ها به ۳ نوع کنترل مقدماتی کنترل همگام عملیات و کنترل نهایی‌طبقه‌بندی می‌شود.پیچیدگی وظایف و انتظارات کارکنان در سازمان‌ها نیاز به‌کنترل و نظارت را امری‌اجتناب‌ناپذیر می‌سازد و تحقیقات مختلف نشان می‌دهد که یکی از نیازهای آموزشی‌مدیران نیاز به‌افزایش توانایی در زمینه‌ی نظارت و راهنمایی تعلیماتی است و لازم است که‌نظارت معلم‌محور یا بالینی جایگزین نظارت سنتی و متداول شود. در نظارت معلم‌محور،ناظر (مدیر) و معلم هر دو در جریان نظارت مشارکت و تعامل پهلو به‌پهلو دارند و هدف ازاین نوع نظارت دادن بازخورد مناسب به‌معلمان در زمینه‌ی وضعیت فعلی آموزش رشدمهارت‌های استفاده از راهبردهای آموزشی تشخیص و حل مشکلات کلاس درس و ایجادنگرش مثبت در معلمان به‌نظارت و... است این نوع نظارت شامل سه مرحله‌ی جلسه‌ی تبادل‌نظر طرح‌ریزی جلسه‌ی مشاهده و جلسه‌ی تبادل‌نظر برای بازخورد می‌باشد. برای انجام‌دقیق نظارت ثمربخش مدیر باید اطلاعاتی در زمینه‌ی برنامه‌ریزی و آمادگی مدیریت وسازماندهی کلاس روش‌های تدریس کیفیت یادگیری و... به‌دست آورد و لازم است این‌اطلاعات به‌موقع و دقیق باشد. نقش نظارتی مدیران آموزشی در ابعاد وظایف اداری وظایف‌برنامه‌ریزی تحصیلی وظایف آموزشی تقسیم و مورد بررسی قرار می‌گیرد.مقدمه‌امروزه در مقایسه با گذشته ایفای نقش مدیریت به‌لحاظ وسعت ارتباطات قلمرو و پیچیدگی اهداف و وظایف سازمان و نیز گسترش پیچیدگی افکار و انتظارات‌کارکنان و مهارت‌های استفاده از تجهیزات بسیار دشوار شده است لذاتوجه‌به‌مدیریت آموزشی و تقویت مهارت‌های مدیران سبب بهبود شرایط کار، افزایش‌رضایت خاطر کارکنان از مدیر، هماهنگ ساختن تلاش‌ها در شکل‌دهی به‌امکانات ومنابع موجود جهت تحقق اهداف سازمان و در نتیجه تقویت روحیه‌ی کارکنان وآمادگی برای شکوفایی خلاقیت نوآوری وتحرک کاری کارکنان می‌شود.یکی از وظایف مدیران آموزشی نظارت و کنترل جریان و رویدادهای سازمان‌است که توانایی مدیر در این زمینه می‌تواند سازمان را در رساندن به‌اهدافش موفق‌سازد، چرا که کنترل و نظارت مشخص می‌کند که اقدامات و فعالیت‌های سازمان تاچه اندازه در جهت هدف‌ها و مطابق با موازین پیش‌بینی شده است از آن‌جایی که‌سازمان‌ها در معرض تغییرات مداوم قرار دارند و فعالیت آنها روز

به‌روز پیچیده‌ترمی‌شود و تفویض اختیار برای تسهیل کار اجتناب‌ناپذیر است اهمیت نظارت وکنترل در سازمان‌ها آشکارتر می‌شود و لازم است متناسب با این تغییرات فنون وروش‌های جدید نظارتی جایگزین روش‌های سنتی و متداول نظارت شود.مدیران آموزشی از جهات مختلف باید بر کار سازمان و نیروهای آموزشی موجوددر آن نظارت داشته باشند: بررسی میزان دست‌یابی به‌اهداف علمی اخلاقی تربیتی اجتماعی فرهنگی اقتصادی از اهم وظایف مدیران آموزشی است هم‌چنین بررسی انگیزش دانش‌آموزان و معلمان و حدود رضایت شغلی آنان نظارت‌بر رعایت نظم و قوانین و مقررات روش‌های تدریس کیفیت یادگیری و... از جمله‌وظایف مدیران آموزشی است که در حیطه‌ی کنترل و نظارت جای می‌گیرد. در این‌مقاله سعی شده است که فراگرد کنترل و نظارت نظارت معلم‌محور (بالینی چرخه‌ی‌نظارت و نقش نظارتی مدیران مورد بررسی قرار می‌گیرد.تعریف کنترل ۶۸(فراگرد کنترل میزان پیشرفت در جهت هدف‌ها را اندازه‌گیری می‌کند و مدیران راقادر می‌سازد که انحراف از برنامه را به‌موقع تشخیص دهند و اقدامات اصلاحی یاتغییرات لازم را به‌عمل آورند (علاقه‌بند، ۱۳۷۹، ص ۳۲).هم‌چنین ایشان فراگرد کنترل را شامل چهار مرحله می‌داند:۱) تعیین ملاک‌ها و روش‌های سنجش و اندازه‌گیری فعالیت‌ها۲) نظارت عملکرد و فعالیت‌ها و سنجش و اندازه‌گیری آنها۳) مقایسه‌ی نتایج حاصله از سنجش عملکردها با ملاک‌ها و هدف‌های تعیین‌شده ۴) اقدام برای تصحیح عملکردها.هدف‌هاو ملاک‌هاسنجش عملکردها مقایسه‌عملکردهابا‌ملاک‌هااصلاح یا تغییرانواع کنترل‌فراگردهای کنترل در سازمان را می‌توان تحت سه عنوان زیر طبقه‌بندی کرد.۱) کنترل مقدماتی یا پیشگیر(۶۹): این نوع کنترل می‌کوشد تا از بروز انحرافات درگردش کار سازمان جلوگیری کند و معمولا قبل از انجام عملیات جاری سازمان‌صورت می‌گیرد.۲) کنترل همگام عملیات ۷۰): این نوع کنترل در حین عملیات سازمان صورت‌می‌گیرد و برای اطمینان از اینکه هدف‌ها پیگیری و برنامه طبق موازین پیش‌بینی شده‌اجرا می‌شود، انجام می‌شود.۳) کنترل نهایی یا بازخوردی ۷۱): این نوع کنترل بر اطلاعات حاصله از نتایج نهایی‌کار و فعالیت سازمانی مبتنی است و به‌این منظور صورت می‌گیرد که انحرافات‌احتمالی را پس از وقوع تشخیص داده و اصلاح کند (همان منبع .تفاوت نظارت ۷۲) و کنترل اصطلاحات کنترل و نظارت معمولا به‌طور مترادف به‌کار گرفته می‌شود. این دواصطلاح دارای معانی متفاوتی هستند، ولی کاملا‌ـ به‌هم مربوط و وابسته‌اند. نظارت وکنترل یعنی> بازدید و مراقبت از طرز پیشرفت اجرای عملیات با مقایسه با وضع‌مطلوب و تغییر عملیات به‌منظور جلوگیری از انحراف از تحقق اهداف سازمان‌آموزشی (میرکمالی ۱۳۸۳، ص۲۹۷)تعریف فوق از دو قسمت تشکیل شده است قسمت اول کسب اطلاعات از طریق‌مشاهده و بررسی وضع موجود و تعیین پیشرفت کارها در مقایسه با وضع مطلوب‌است که نظارت نامیده می‌شود و قسمت دوم به‌معنی بازگردانیدن سیستم آموزشی‌به‌شکل درست و مطلوب آن از طریق کارهای تصحیح‌کننده که یک جریان عملیاتی واجرایی است نظارت مهم‌تر و مقدم بر کنترل می‌باشد، زیرا نظارت یک امر مشاهده‌ای وپژوهشی است برای یافتن انحرافات و چنانچه انحرافی مشاهده نشود، نیاز به‌کنترل‌نیست لذا با نظارت درست دقیق و مستمر نیاز به‌اعمال کنترل نخواهد بود.اهمیت کنترل ونظارت‌از آن‌جایی که هر سازمان جهت تحقق اهدافی موجودیت می‌یابد و رفتار افراد درآن تابع موازین و مقرراتی است اعمال کنترل و نظارت ضروری است به‌ویژه درسازمان‌های آموزشی که اهداف متعددی در آن دنبال می‌شود و پیچیدگی در آموزش‌و تدریس در آن بیش از هر سازمان دیگری به‌چشم می‌خورد.البته کنترل غالبا معنای ضمنی نامطلوبی دارد که به‌نظر می‌رسد آزادی فرد راتحدید می‌کند و بیشتر معلمان از اینکه بر آنان نظارت کنند چندان دل خوشی ندارندو همواره به‌صورت تدافعی به‌نظارت عکس‌العمل نشان می‌دهند.ولی تضاد بالقوه میان نیاز به‌آزادی عمل فردی و کنترل سازمانی مسأله‌ای است‌که مدیران باید متناسب با وضعیت کار واحد خود و شناختی که از زیردستان دارند،آن‌را حل نمایند و تعادلی بین اعمال کنترل و آزادی عمل به‌وجود آورند، به‌عبارت‌دیگر باید مدیران را در زمینه‌های نظارتی و هدایت معلمان آموزش داد.تحقیقات نشان می‌دهد که مدیران در این زمینه به‌آموزش و کسب دانش نیازدارند. اولیوا(۷۳) (۱۹۹۶) اشاره می‌کند که حرفه‌ی مدیر به‌عنوان رهبر آموزشی‌به‌صورت یک حرفه‌ی دو بعدی در آمده است به‌این معنا

که مـدیران مـدارس امروزبایـد راهنمـایی آموزشـی را در اولـویت کـار خـود قرار دهنـد و در ارزش‌یـابی عملکردمعلمـان برای تصـمیم‌گیری‌های اداری از کـار خود مهارت نشان دهنـد. آنان برای انجام‌این کار به‌گونه‌ی مؤثر به‌آموزش در زمینه‌ی فنون نظارتی نیاز دارند. هیز(۷۴) و دیگران ۱۹۹۶)، جانسون و اسـنایدر(۷۵) (۱۹۹۰)، لین و یومینـگ ۷۶) (۱۹۹۵)، در تحقیقـات ومقالات خود اشاره کرده‌انـد که نیاز مـدیران مدارس به‌فنون نظارت و راهنمایی کاملامشـهود است و معتقدند که این امر باعث افزایش اثربخشـی مدیران می‌شود (احمدی ۱۳۸۱).در ایران نیز تحقیقـاتی در زمینه‌ی نظـارت و راهنمـایی تعلیماتی انجام گرفته است از جمله پژوهش عباسی (۱۳۷۷) که در مدارس راهنمایی انجام شده نشان می‌دهد که‌عدم اعمال نظارت و راهنمایی به‌عنوان یک کمبود و مشکل در نظام آموزشـی بایـدمورد توجه مسؤولان قرار گیرد. فلاح سلوگلایی (همان منبع ، لزوم توجه به‌بهبودکیفیت مهارت‌های تدریس را برای نـاظران و راهنمایان تعلیماتی به‌شـدت مورد تأکیـدقرار داده است و پیری (همان منبع نیز اشاره کرده که عـدم توانایی نظارت و راهنمـایی‌در سیسـتم آموزشــی کشـور، سبب بروز مشـکلات آموزشـی شـده و آمـوزش در زمینه‌ی‌نظارت و راهنمـایی ضـرورتی اجتناب‌ناپـذیر است احمـدی (۱۳۸۱) در بررســی‌نیازهای آموزشـی مـدیران مـدارس ابتـدایی شـهر اصـفهان در زمینـه‌ی نقش‌هـای نظـارتی‌به‌این نتیجه رسـیده است که مـدیران مـدارس در هر یـک از نقش‌های نظارتی از جمله‌طراحی آموزش و تـدریس که شامل نوشـتن اهـداف رفتاری نظام‌منـد کردن تـدریس روش‌های تدوین طرح درس و برنامه‌ریزی و سازماندهی تدریس و اجرای آموزش که‌شامل راه‌های تدریس اثربخش انتخاب و اسـتفاده بهینه از منابع اصـلی و فرعی‌آموزش راه‌های ایجاد انگیزه و انتخاب راهکارهای متنوع تـدریس و یادگیری‌مشـارکتی و ارزشـیابی آموزش که شامـل طراحی انواع سؤال‌هـای امتحانی استفاده‌صـحیح از فنون امتحان ارائه بـازخورد منـاسب و به‌موقع به‌دانش‌آموزان ،اداره‌ی‌کلاـس و حفظ نظم علل شـناخت مشـکلات رفتاری دانش‌آموزان و راه‌های پیشگیری واصلاح رفتاری و... است دچار مشکل هستند و بیش از حد متوسط در تمام این‌زمینه‌ها نیاز به‌آموزش دارند و لذا طراحی یـک نظـام آموزشـی برای ارتقـای عملکردمـدیریت سازمـان آموزشـی ضـروری و اجتناب‌ناپـذیر است گستره‌ی نظارت مـدیران در مدارس‌مدیران مدارس از جهات مختلفی باید بر کار سازمان و نیروهای آموزشی خودنظارت داشته باشند، از جمله میزان دست‌یابی به‌اهـداف آموزشـی نظـارت بر توان‌تخصصـی معلمان روش‌های تـدریس روابط با دانش‌آموزان حـدود رضایت شـغلی‌معلمان میزان انگیزش دانش‌آموزان نظارت بر رعایت نظم و قوانین و مقررات رعایت نظافت و... که برای انجام یک نظارت موفق و ثمربخش نیاز به‌کسب اطلاعات‌ضـروری است بنـابراین مـدیران آموزشـی بایـد در موارد زیر اطلاعـات کافی داشته‌باشـند:۱) کسب اطلاعـات در زمینـه‌ی برنـامه‌ریزی و آمـادگی کـه شامـل اطلاعـاتی درزمینـه‌ی انتظـارات دانش‌آمـوزان منـابع مـورد نیـاز برای انجـام فعالیت‌هـا، هماهنگی‌مراحـل برنامه‌هـا و سـطوح مختلف توانایی‌ها و موفقیت بر آنهاست ۲) کسب اطلاعات در زمینه‌ی مـدیریت و سازمانـدهی کلاـس اطلاعـاتی در ارتباطبـا منـابع در دسترس و میزان توانـایی دانش‌آموزان در اسـتفاده از منـابع کیفیت وچگونگی فعالیت‌هـای دانش‌آموزان در استفاده از منابع ۳) کسب اطلاعات درباره‌ی روش‌های تدریس اطلاعاتی راجع به‌سازماندهی وتنظیم زمان تدریس به‌کـارگیری روش‌هـای خلاـقیت و پژوهش و تجربیـات یـادگیری ۴) کسب اطلاعـات دربـاره‌ی روابـط بـا دانش‌آموزان که شـامل اطلاعـاتی راجع‌به‌نحـوه‌ی برخـورد معلم بـا دانش‌آموزان و میزان تمـاس و ارتبـاط دانش‌آموزان بـا معلم‌می‌شود.۵) کسب اطلاعـات دربـاره‌ی کیفیت یـادگیری و مـوفقیت دانش‌آمـوزان اطلاعـاتی درارتبـاط بـا پیشـرفت تحصـیلی دانش‌آمـوزان انتظـارات معلمـان از دانش‌آمـوزان ،توان‌شـفاهی و عملی دانش‌آمـوزان۶) کسـب اطلاعـات دربـاره‌ی چگـونگی نگهـداری سوابـق دانش‌آمـوزان دراین زمینه‌اطلاعــاتی دربــاره‌ی روش‌هــای جمع‌آوری سوابـق میزان امکان‌پــذیری برنـامه‌ریزی ازروی سوابـق نیـاز اسـت (میرکمــالی ۱۳۸۱).مـدیران آموزشـی برای نظارت اثربخش باید اطلاعات خود را از کانال‌های مختلفی‌از جمله ارتباط با دانش‌آموزان و معلمان و اولیا و نشست‌های رسمی و غیررسمی باآنان به‌دست آورند. راه دیگر کسب اطلاعات مشاهده مستقیم از طریق دورزدن درمدرسه حضـور در کلاــس مشاهــده‌ی بــازی و کـار دانش‌آمـوزان اسـتفاده از معلمان‌راهنمـا در کلاـس تعیین نماینــده در کلاـس از بین

دانش‌آموزان گفت و شنود با آنان تهیه صندوق پیش‌نهادها، استفاده از جلسه‌های شورای دبیران و طرح و بررسی‌مشکلات در این جلسه‌ها، تهیه‌ی پرسشنامه‌های مخصوص که معروف به‌ارزشیابی‌معلم هستند. نتیجه‌ی امتحان‌ها و آزمون‌ها نیز راه دیگری برای کسب اطلاعاتند.در جمع‌آوری اطلاعات باید به‌این نکته توجه نمود که اطلاعات ناقص و یااطلاعات زیاد ولی نادرست نتایج زیان‌باری به‌همراه دارد. اطلاعات باید دقیق وبه‌موقع باشد. اطلاعات باید موقعی تهیه و در دسترس قرار گیرد که بتوان با کم‌ترین‌هزینه و انرژی اقدامات اصلاحی لازم را به‌عمل آورد. نظارت و کنترل مؤثر بایدبه‌جنبه‌های کمی و کیفی و هم‌چنین به‌جنبه‌های مثبت و منفی مسائل توجه داشته‌باشد.نظارت کلینیکی ۷۷) (معلم‌محور)قبل از توصیف نظارت معلم‌محور لازم است اشاره‌ای به‌نظارت متداول و سنتی درسیستم آموزشی داشته باشیم نظارت سنتی و متداول که اغلب معلمان به‌آن واکنش‌منفی نشان می‌دهند. در این نوع نظارت ناظر که معمولا مدیر است فرآیند نظارت رابه‌منظور ارزشیابی از عملکرد معلم انجام می‌دهد. دستور این نوع ارزشیابی توسطقانون هیأت آموزشی در محل یا وزارت آموزش و پرورش انجام می‌گیرد. این نوع‌نظارت با ارزشیابی همسان تلقی می‌شود و معلمان احساس می‌کنند که موردارزشیابی واقع می‌شوند و به‌ویژه هنگامی که ارزشیابی‌های منفی امنیت شغلی آنان‌را به‌خطر می‌اندازد، مضطرب می‌شوند. بنابراین معلمان به‌این گونه نظارت واکنش‌منفی نشان می‌دهند. مسأله دوم این است که این نوع نظارت به‌لحاظ نیاز ناظربه‌وجود می‌آید نه نیازی که معلمان احساس می‌کنند. در این نظارت ناظر ممکن است‌بدون اطلاع قبلی در کلاس معلم حضور یابد تا ناظر جریانات کلاس باشد و عملکردمعلم را از نزدیک مشاهده کند، معلم اطلاعی ندارد که ناظر چه چیزی را مشاهده وارزشیابی می‌کند. آیا ناظر علاقه‌مند به‌پاکیزگی کلاس است... € یا به‌هدف‌ها وشیوه‌ی تدریس و یا شاید میزان کنترل کلاس علاقه‌مند است... € یا اینکه ناظر برنامه‌خاصی جهت اینکه چه چیزی را مشاهده یا ارزیابی کند، نداشته باشد. نتیجه این نوع‌نظارت این است که مشاهده‌ی کلاس غیر منظم بسیار ذهنی و نامفهوم جلوه می‌کند ونیز ممکن است معلم فرصتی جهت مذاکره با ناظر در رابطه با دانسته‌های مشاهده‌شده و معیارهای ارزیابی به‌کار رفته نداشته باشد. این نوع نظارت بازتابی از نقش‌تاریخی ناظران به‌عنوان بازرسان مدرسه است نظارت معلم‌محور (بالینی اشاره به‌نظارتی دارد که جنبه‌ی تعاملی داشته باشد وبه‌جای قدرت متمرکز بر یک فرد (ناظر)، مردم‌سالار و معلم‌محور باشد.رابرت گلدهامر(۷۸) معنای نظارت معلم‌محور را چنین تعریف می‌کند: برقراری‌مشاهده از نزدیک مشاهده جزء به‌جزء اطلاعات تعامل بین معلم و ناظر و تمرکز وتوجه به‌یک رابطه‌ی صمیمانه حرفه‌ای (اچسون و همکاران ترجمه بهرنگی ۱۳۸۰، ص ۳۳).نظارت معلم‌محور، ارزشیابی معلم را در صورتی ضروری می‌داند که معلم یا ناظردر جریان آن مشارکت نمایند. اما تأکید عمده‌ی نظارت معلم‌محور، بر رشد و تکامل‌حرفه‌ای معلم است و هدف اساسی این است که نظارت به‌اعمال روش‌های صحیح‌آموزشی به‌معلم کمک نماید و در نهایت منجر به‌بهبود کیفیت آموزشی در مدارس گردد.چرخه‌ی انجام نظارت معلم‌محورنظارت معلم‌محور الگویی از نظارت است که شامل سه جنبه‌ی زیر است (همان‌منبع ۱۳۸۰(۱) جلسه تبادل نظر برای طرح‌ریزی این جلسه اغلب به‌تصمیم مشترک معلم وناظر جهت گردآوری اطلاعات مبتنی بر مشاهده منجر می‌شود. به‌عنوان مثال اگرمعلمی احساس کند که علاقه‌مندی و رغبت دانش‌آموزان قوی در کلاس کاهش یافته‌است می‌توان در جلسه‌ی تبادل‌نظر برای طرح‌ریزی به‌فرضیه‌هایی برسد، مثلا شایداکثر اوقات خود را صرف دانش‌آموزان ضعیف کرده و شاید معلم و ناظر به‌این نتیجه‌برسند که رفتارهای کلامی معلم می‌تواند این مشکل را حل کند.۲) مشاهده اطلاعاتی که از جنبه‌های مختلف عملکرد معلم در کلاس به‌دست‌می‌آید، بسیار اندک است در سایر مشاغل از جمله طب تجارت ورزش و...شاخص‌هایی برای مشاهده وجود دارد که می‌تواند مستقیم کیفیت عملکرد رامنعکس کند. برای معلمان نیز ضروری است که شاخص‌هایی در نظر گرفته شود تاعملکرد او دقیق‌تر و عینی‌تر مورد توجه قرار گیرد. لازم به‌ذکر است که تا میان معلم ومدیر روابط مطلوب برقرار نگردد و معلم خود را در حضور مدیر آسوده و آرام نیابد،مدیر نباید از کلاس درس معلم بازدید به‌عمل آورد، پس از اینکه این تفاهم‌احترام‌آمیز و همراه بادوستی میان آنان برقرار شد، مدیر می‌تواند ترتیبی دهد که معلم‌بداند

هرگاه به‌یاری و کمک مدیر نیاز داشته باشد، زمینه‌ی یاری و کمک به‌او فراهم‌است (وایلز، ۱۳۷۷). یکی از راه‌های مشاهده‌ی معلمان استفاده از نوار ویدیوئی‌است ۳) جلسه‌ی تبادل نظر برای بازخورد: در این جلسه معلم و ناظر به‌اتفاق هم اطلاعات حاصل از مشاهده را وارسی می‌کنند. مثلاـ معلم با مشاهده‌ی نوار ویدیوئی‌عملکرد خود به‌این نتیجه می‌رسد که به‌چه میزانی در کلاس صحبت می‌کرده است یاقدرت بیان او متناسب با کلاس بوده است یا نه هنگامی که معلم در جلسه‌ی تبادل‌نظر برای بازخورد شرکت می‌کند تشکیل جلسه‌ی مبادله‌ی نظر برای طرح‌ریزی رامناسب می‌یابد و معلم وناظر به‌این نتیجه می‌رسند که برای طرح یک برنامه‌ی بهبود ورشد، مشارکت بیشتری نمایند.اهداف نظارت معلم‌محورهدف از نظارت معلم‌محور را می‌توان در اهداف اختصاصی‌تر زیر بررسی کرد:۱) دادن بازخورد مشخص از وضعیت فعلی آموزش به‌معلمان آنچه معلمان انجام‌می‌دهند با آنچه که فکر می‌کنند انجام می‌دهند، متفاوت باشد. به‌عنوان مثال بسیاری‌از معلمان فکر می‌کنند که دانش‌آموزان را به‌ابراز نظر و عقیده‌ی خود تشویق می‌کنند.ولی وقتی که مطالب ضبط شده‌ی خود را گوش می‌دهند، متوجه میزان وقتی را که‌خود به‌تنهایی در کلاس صحبت می‌کنند و کلاس را در اختیار دارند، می‌شوند.۲) تشخیص و حل مشکلات کلاس درس اکثر اوقات معلمان قادرند تفاوت بین‌آنچه انجام می‌دهند و آنچه باید انجام دهند را به‌تنهایی دریابند و هم‌چنین‌دانش‌آموزان نیز گاهی اوقات می‌توانند مشکلات یادگیری خود را تشخیص دهندولی در پاره‌ای از موارد معلمان و دانش‌آموزان نیاز به‌حضور ماهرانه‌ی ناظرانی دارندکه آنان را در تشخیص مشکلات یاری دهد.۳) کمک به‌معلمان برای رشد مهارت‌های استفاده از راهبردهای آموزشی یک‌ناظر ماهر کسی است که از اطلاعات به‌دست آمده از مشاهده و جلسه‌های تبادل نظرمعلم‌محور برای کمک به‌رشد الگوهای پایدار رفتاری معلمان (راهبردها) استفاده کند.این راهبردها در ارتقای یادگیری انگیزش دانش‌آموزان و اداره‌ی کلاس مؤثر است ۴) ارزیابی معلمان برای ارتقا، ترفیع رسمی شدن و...: گرچه در نظارت‌معلم‌محور تأکید بر رشد حرفه‌ای معلم است لکن می‌توان از اطلاعات گردآوری شده‌از طریق مشاهده کلاسی و مشاهده‌ی منظم به‌عنوان اساسی برای ارزشیابی شایستگی‌معلم استفاده کرد.۵) کمک به‌معلم در ایجاد نگرش مثبت درباره‌ی رشد مداوم و حرفه‌ای معلمان‌نیاز دارند که به‌عنوان افراد حرفه‌ای به‌خود بنگرند و این تا حدودی به‌معنای پرداختن‌به‌رشد و پرورش مهارت خود به‌عنوان یک تلاش حرفه‌ای دراز مدت است ناظرمعلم‌محور می‌تواند این جنبه از حرفه‌گرایی را از طریق تمایل به‌رشد مهارت‌های‌جدید نظراتی الگوسازی کند (اچسون ۱۳۸۰).نقش نظارتی مدیران‌کیمبل وایلز(۷۹) یک ناظر تعلیماتی را به‌عنوان سرعت دهنده‌ی انجام وظایف‌می‌داند و عقیده دارد ناظر زمینه را برای ایجاد ارتباطهای نزدیک‌تر میان معلمان ومربیان هموار می‌کند و سعی می‌کند که کسانی را که دارای مسائل مشترکند با کسانی که‌توان حل مشکلات آنان را دارند، به‌یکدیگر مربوط سازد. جان وایلز(۸۰) و جوزف‌باندی ۸۱) جریان فعالیت نظارت و راهنمایی را به‌وظایف اداری برنامه‌ی تحصیلی وآموزشی به‌ترتیب جدول زیر طبقه‌بندی کرده‌اند (بهرنگی ۱۳۷۴).به‌هر حال وظایفی که مدیران باید انجام دهند، ایجاد و توسعه‌ی موازین اثربخشی‌آموزشی ارزشیابی نتایج آموزشی ضمن اجرا، ملاحظه‌ی نتایج تدریس کلاسی راهنمایی مربیان به‌منظور رشد فعالیت‌هایشان و اجرای برنامه‌های آموزشی برای‌مربیان است نتیجه‌گیری‌کنترل و نظارت یکی از وظایف مهم مدیران آموزشی است که به‌وسیله‌ی آن میزان‌تحقق اهداف سازمانی و اصلاح یا تغییرات لازم در سازمان معلوم می‌گردد. توانایی‌مدیر در انجام این وظیفه خطیر سبب بهبود مدیریت اثربخش در زمینه‌های گوناگون‌سازمان از جمله تحقق اهداف علمی اجتماعی اخلاقی تربیتی و فرهنگی و...رعایت قوانین و مقررات ایجاد نظم و انضباط، افزایش انگیزه و رضایت شغلی کارکنان و ارتقای کیفیت آموزش و یادگیری می‌شود. استفاده از انواع کنترل مقدماتی عملیاتی و بازخوردی می‌تواند سازمان‌ها را در کاهش هزینه‌ها، انرژی و اصلاح وتغییرات به‌موقع در سازمان‌ها یاری رساند.امروزه باتوجه به‌پیچیدگی وظایف و انتظارات نیاز به‌گسترش نظارت بالینی یامعلم‌محور به‌جای نظارت سنتی به‌چشم می‌خورد. در نظارت معلم‌محور هدف اصلی‌ارتقای رشد حرفه‌ای معلم بر اساس مشارکت و تبادل‌نظر همه جانبه بین مدیران ومعلمان است در این نوع نظارت الگویی مبتنی بر سه مرحله ۱) تبادل‌نظر

برای‌طرح‌ریزی برنامه ۲) مرحله‌ی مشاهده ۳) جلسه‌ی تبادل نظر برای بازخورد، وجوددارد که به‌معلم کمک می‌شود تا بازخورد مناسبی از وضعیت فعلی آموزش تشخیص‌و حل مشکلات کلاس درس رشد مهارت‌های استفاده از راهبردهای آموزشی ایجادنگرش مثبت درباره‌ی رشد حرفه‌ای خود به‌دست آورند و بتوانند با مشارکت درفرآیند نظارت از مقاومت و نگرش منفی در برابر نظارت بکاهند.نقش نظارتی مدیران آموزشی در جریان فعالیت نظارت و راهنمایی به‌سه نوع‌وظیفه‌ی اداری وظیفه‌ی برنامه‌ریزی تحصیلی و وظیفه‌ی آموزشی تقسیم می‌شود.در بعد وظایف اداری به‌تدوین اهداف و درجه‌بندی آنها از نظر اولویت طرح‌ساخت‌های سازمانی انتخاب کارکنان تأمین سرمایه و تسهیلات مناسب توسعه‌روابط مدرسه و جامعه و... می‌توان اشاره نمود. در بعد وظایف برنامه‌ریزی تحصیلی تدوین هدف‌های درسی تعیین زمینه‌های تحقیق رشد و کیفیت برنامه‌ها و طرح‌تغییرات هدایت و بازسازی کارکنان آماده کردن برنامه‌های درسی و... از جمله‌نقش‌های نظارتی مدیران است و در بعد وظایف آموزشی می‌توان به‌توسعه و تدوین‌برنامه‌های درسی ارزشیابی برنامه‌ها برحسب موازین آغاز برنامه‌های جدید،راهنمایی و یاری معلمان نظارت بر بهبود و هم‌سازی تسهیلات و... اشاره نمود.پیش‌نهادها- با توجه به‌اهمیت نظارت و کنترل پیش‌نهاد می‌شود که با آموزش‌های ضمن‌خدمت به‌افزایش مهارت مدیران بپردازند.- به‌مدیران توصیه می‌شود که در شروع سال تحصیلی در جلسه‌های دبیران‌محورهای نظارتی مورد نظر خود را با استفاده از تجربه‌های معلمان و بحث و تبادل‌نظر، مشخص نمایند و استفاده از نظارت را به‌عنوان یک راهکار برای حل مشکلات‌مدرسه و تحقق اهداف آموزشی به‌کار ببرند بگونه‌ای که معلمان خود محورهای‌اصلی نظارت آموزشی باشند.- آموزش معلمان در زمینه‌ی تدوین اهداف آموزشی و کسب مهارت‌های‌خودکنترلی جهت کاهش مقاومت در برابرکنترل و نظارت از سوی مدیران - برقراری جلسه‌های تبادل نظر و ارائه‌ی بازخورد به‌معلمان در زمینه‌ی‌عملکردشان در طول سال تحصیلی جهت اصلاح عملکردها، نه اینکه نظارت بدون‌بازخورد و در پایان سال تحصیلی ارائه شود.- آموزش مدیران در زمینه‌ی بهره‌وری و استفاده‌ی صحیح از منابع و تخصیص‌منابع مالی و انسانی منابع‌اچسون کیت ا. دامین‌گال مردیت (۱۳۸۰)، نظارت و راهنمایی تعلیماتی ترجمه محمد رضا بهرنگی (برنجی ،تهران کمال تربیت احمدی غلامرضا (۱۳۸۱)، بررسی نیازهای آموزشی مدیران مدارس ابتدایی شهر اصفهان در زمینه‌ی نقش‌های‌نظارتی فصلنامه تعلیم و تربیت سال هجدهم شماره ۳.بهرنگی (برنجی ، محمد رضا (۱۳۷۴)، مدیریت آموزشی و آموزشگاهی کاربرد نظریه‌های مدیریت دربرنامه‌ریزی و نظارت تهران کمال تربیت سلطانی احمد (۱۳۷۸)، فرآیند عملی نظارت و راهنمایی تعلیماتی به‌مثابه قلمرو حرفه‌ای فصلنامه مدیریت درآموزش وپرورش دوره ششم شماره (۲۳و۲۴)عباسی ،علی (۱۳۷۱)، بررسی تأثیرات نظارت و راهنمایی تعلیماتی بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پایه دوم‌راهنمایی شهر داران در دروس علوم اجتماعی پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحدخوراسگان علاقه‌بند، علی (۱۳۷۹) مقدمات مدیریت آموزشی تهران نشر دوران میرکمالی سیدمحمد (۱۳۸۳) رهبری و مدیریت آموزشی تهران نشر یسطرون وایلز، کیمبل (۱۳۷۷) مدیریت و رهبری آموزشی ترجمه محمد علی طوسی تهران مرکز آموزش مدیریت‌دولتی

<div class="e>

علل رکود جلسات شورای معلمان

نویسنده: محمد رهبر علل رکود جلسات شورای معلمان، پیشنهاداتی برای تقویت شورای معلمان مدارس، آموزش و پرورش اثر بخش چیست؟ علل نارضایتی شرکت کنندگان در جلسات چیست؟چگونه جلسه ای مفید داشته باشیم،روش های مدیریت جلسات ادارات، مدیریت اثربخش جلسات (ادارات ، شرکتها و مدارس امروزه عواملی چون بزرگ شدن سازمانها، پیچیدگی ساختار و فعالیتهای آنها، افزایش متغیرهای محیطی تاثیرگذار و... مدیران را ناگزیر کرده است. برای انجام بهتر وظایف و اداره موثر سازمان، از سایر اعضا کمک بگیرند. بدین‌منظور، مدیران معمولاً جلساتی را تشکیل می‌دهند و با همفکری و تعامل درمورد موضوعهای

مطرح شده به تبادل اطلاعات می‌پردازند یا تصمیماتی را به صورت گروهی اتخاذ می کنند. تشکیل جلسات نه تنها منجر به تبادل اطلاعات و اتخاذ تصمیمات مطلوب می‌شود بلکه تا اندازه زیادی به بهبود ارتباطات و درک متقابل واحدها از همدیگر نیز کمک می کند. البته موارد مذکور درصورتی صادق است که جلسات نیز همانند سایر فعالیتهای سازمانی از مدیریت مناسب برخوردار باشد وگرنه تشکیل جلسات نه تنها به بهبود کارایی و کارآمدی سازمان کمک نخواهدکرد بلکه به‌عنوان یک غده سرطانی موجب اتلاف منابع و ایجاد تضادهای درون سازمانی خواهدشد. در مقاله حاضر ابتدا تعریفی از جلسه ارائه می‌شود، سپس انواع جلسه و ارکان جلسه همراه با وظایف آنها تشریح خواهدشد در نهایت ضمن معرفی موانع و مشکلات جلسات، توصیه‌هایی را نیز برای اثربخشی جلسات ارائه خواهیم کرد.تعریف جلسه اگرچه تعاریف به ظاهر متفاوت از جلسه ارائه شده است با این حال، این تعاریف از ارکان مشترکی برخوردارند. جلسه را می‌توان گردهمایی دو نفر یا بیشتر از کسانی تعریف کرد که دارای هدفهای مشترک هستند و ارتباطات (شفاهی و یا کتبی) را وسیله اصلی نیل به این اهداف قرار می‌دهند (هینز: ۱۳۷۲). به عبارت دیگر، جلسه گروهی از افراد واحدهای مختلف سازمان است که برای انجام وظایف سازمانی مشخص به‌طور موقت یا دائم دور هم جمع می‌شوند(VENTERS FELICIA)۲۰۰۱:.انواع جلسه جلسات متفاوتی در سازمانها برگزار می‌شود. گاهی هدف از جلسه تبادل اطلاعات و گزارش‌دهی است، گاهی توجیه و قانع کردن دیگران برای انجام کار و گاهی تصمیم‌گیری درمورد یک مساله است. دویل و استراوس جلسات را به چهار نوع زیر تقسیم می‌کنند: (دویل، استراوس:(۱۳۷۵)۱-جلسه حل مساله: عبارت حل مساله برای افراد گوناگون معنی مختلفی دارد. مشکل به موقعیتی اطلاق می‌شود که نتوان آن را تغییر داد. مشکل می‌تواند شامل ابهام درمورد یکسری مقررات جدید، نداشتن نام برای محصول و... باشد، آنچه اهمیت دارد این است که وضعیت موجود باید تغییر یابد. تا تمایلی به تغییر نباشد، مشکل حل نخواهدشد. یک جلسه حل مساله زمانی خوب جواب می‌دهد که تمایل به تغییر در جلسه وجود داشته باشد.-۲ جلسه تصمیم‌گیری: جلسه حل مسائل، جلسه برخورد با مساله است و الزاماً تصمیم‌گیری نیست. درحالی که در یک جلسه تصمیم‌گیری فشار برای تصمیم‌گیری نهایی است. اگر سازمان از ساختار سلسله مراتبی پیروی می کند، جلسه باید تصمیم‌گیرنده نهایی داشته باشد. در این جلسات تعداد اعضای گروه نباید کمتر از ۱۵ نفر باشد، تشکیل جلسه با حضور ۳۰ نفر هم امکان‌پذیر است. قبل از هر جلسه باید اطمینان حاصل شود که همه افراد از نحوه تصمیم‌گیری آگاه هستند و آن را قبول دارند. در برخی از موارد مدیران قبل از تشکیل چنین جلساتی، تصمیم را خود اتخاذ می کنند و از افراد به‌طوری صوری استفاده می کنند. در چنین مواردی بهتر است به جای جلسه تصمیم‌گیری یک جلسه استفاده از اطلاعات تشکیل شود و مدیر تصمیم خود را بگیرد.۳ - جلسه گزارش‌دهی و اطلاع‌رسانی: درصدی از جلسات اداری مخصوص گزارش‌دهی و استفاده از اطلاعات است. هدف مدیران از برگزاری چنین جلساتی، برقراری اعتماد و حصول اطمینان از انجام کارهاست. مبادله اطلاعات، حکم اکسیژن برای هر سازمان اداری است. ازطریق مبادله اطلاعات است که کارکنان می‌توانند مشکل سازمان خود را حل‌وفصل کنند. یک مدیر از راه مبادله اطلاعات، قادر است از تمام دانشها، اطلاعات، تجربیات و عواطف اعضای خود به منظور پیشبرد اهداف سازمان استفاده کند. درنتیجه عدم اطلاع‌رسانی، سوءظن دربین اعضاء سازمان پرورش می‌یابد و گاهی به حوادث ناهنجار می‌انجامد. مبادله اطلاعات عمودی که از بالاـ به پایین صورت می گیرد نسبت به مبادله اطلاعات افقی که میان مقامات همسطح جاری است از اهمیت بیشتری برخوردار است. (ماحوزی: ۱۳۷۹)۴ -جلسه ارزیابی (بازخور)): پویایی جلسات بازخور، متفاوت از جلسات گزارش‌دهی است. در چنین جلساتی افراد زیادی اظهارنظر و پیشنهاد ارائه می کنند. این‌گونه جلسات ارزشمند است چرا که هریک از افراد فرصت مشارکت و گوش دادن به نظریات دیگران را دارد. برخلاف جلسات گزارش‌دهی، جلسات بازخور باید سازمان‌یافته و برنامه‌ریزی شده باشد.ارکان جلسه و وظایف آنهادر رویکرد سنتی اداره جلسه، ارکان جلسه را به سه دسته رئیس، دبیر و عضو جلسه طبقه‌بندی می کنند ولی در رویکرد تعاملی که یک روش جدید در اداره جلسات محسوب می‌شود، به منظور اجتناب از اثر نامطلوب رئیس در

جلسه، رکن چهارم به عنوان مجری جلسه اضافه شده است. بنابراین، ارکان جلسه عبارتند از مجری، دبیر، رئیس و عضو جلسه که همگی در یک سیستم خود تصحیحی در جلسه ایجاد تعادل می‌کنند. (دویل، استراوس: ۱۳۷۵)مجری جلسه مجری عضوی است بی‌طرف که درنظریات جلسه مشارکت نکرده و در ارزیابی آنها نقش ندارد بلکه نقش او فقط کمک به گروه در متمرکزساختن انرژیها در زمینه وظایف، جلوگیری از برخورد شخصی در گروه و ایجاد فرصت مشارکت برای کلیه افراد است.دبیر جلسه: دبیر فردی بی‌طرف و غیرارزیابی‌کننده است. وظیفه وی نوشتن نقطه‌نظرات اساسی افراد در خلال جلسه است. دبیر عین جملات افراد را یادداشت می‌کند. البته هدف این نیست که همه مطالب کلمه به کلمه گزارش شود. فعالیت دبیر نباید موجب کندی سرعت جلسه شود. این گزارش را حافظه گروهی می‌گوییم و به‌عنوان گزارش موردقبولی از آنچه واقعاً اتفاق افتاده تلقی می‌شود.اعضای جلسه: اعضای جلسه مشارکت‌کننده فعال در جلسه هستند. مسئولیت اعضای جلسه این است که بگذارند دبیر و مجری نقش بی‌طرف خود را ایفا کنند و اعضای جلسه باید مراقب باشند که نظرات افراد به‌طور صحیح گزارش شود. اعضای گروه علاوه بر اینکه انرژی خود را صرف وظیفه خود می‌کنند، مراقب هستند که مجری امکان مشارکت همه را در بحث فراهم کند.رئیس جلسه: در روش سنتی، رئیس جلسه همزمان اداره‌کننده جلسه نیز محسوب می‌شود. ولی در روش تعاملی، رئیس، جلسه را اداره نمی‌کند بلکه عضو فعال آن است. رئیس تمام تصمیمات نهایی را می‌گیرد. درصورتی که پیشرفت جلسه رضایت‌بخش نباشد، می‌تواند محدودیتهایی وضع کند و درمورد نقطه‌نظرات خود به‌طور فعال بحث کند. رئیس می‌تواند اعضای گروه را به قبول وظایف ترغیب سازد و یا ترتیب جلسه دیگر و با گروه دیگر را بدهد و یا با رسانه‌ها در تماس باشد.موانع و مشکلات جلسات جلسات یکی از پیچیده‌ترین فعالیتهایی است که انجام می‌پذیرد. موفقیت و شکست آنها درگرو تجزیه‌وتحلیل آنچه انجام شده و انجام نشده است.محققان‌موانع‌ومشکلات جلسه‌رادر۶ عنوان‌طبقه‌بندی‌می‌کنند.(دویل،استراوس:۱۳۷۵)۱ -توجه اعضای جلسه به موضوعهای مختلف در یک زمان: جلسه ترکیبی از افراد متعدد است و هر فرد دارای علائق، مشکلات و اولویتهای خاص خود است. بنابراین طبیعی است که به هنگام جلسه، ذهن هریک از حضار به مورد خاصی معطوف شود. یکی از مهمترین موانع جلسات، همین موضوع است.۲ -مغشوش شدن موضوع جلسه با فرایند آن: برای رسیدن به یک مرکز توجه مشترک، گروه باید برروی آنچه که باید در جلسه بحث شود و همچنین چگونگی این بحث به توافق برسند. تمایز بین محتوی (مشکل، عنوان یا صورتجلسه) و فرایند (روش، متد) دشوار، اما حیاتی است و عدم توجه به آن یکی از علل عدم موفقیت جلسات است.۳ -برخورد شخصی و مشکل تراکم گفتگو در جلسه: اغلب افراد تمایل دارند به سرعت به جریان گفتگوی جلسه واردشده و نقطه‌نظرات خود را مطرح کنند. این موضوع منجر به بروز مشکل تراکم گفتگو در جلسات می‌شود که خود منجربه منحرف شدن جلسه از هدف اصلی خود می‌گردد. برای حل این مشکل، لازم است که فردی جریان متعادلی از مکالمه را برقرار کرده و افراد را از برخوردهای شخصی با یکدیگر برحذر دارد.-۴ روشن نبودن نقشها و مسئولیتها: یکی از مهمترین موانع جلسات موثر، روشن نبودن مسئولیتها و نقشهای افراد شرکت‌کننده در جلسه است. تنها راه‌حل این موضوع تعریف دقیق نقش و مسئولیت هریک از حضار جلسه، قبل از تشکیل آن است.-۵ سوءاستفاده از قدرت توسط رئیس جلسه: وقتی مدیر در موضوع جلسه‌ای ذینفع است، تقریباً غیرممکن است آن را بدون مداخله و دستکاری اداره کند. حتی اگر مدیر نخواهد گروه را تحت تاثیر خود قرار دهد با اشارات غیرکلامی از افرادی حمایت می‌کند که از عقاید او دفاع می‌کنند. تجربه نشان داده است که مدیرانی که جلسات را خود اداره می‌کنند، تمایل دارند که فعال‌ترین فرد جلسه باشند و تقریباً ۶۰٪ از وقت جلسه را به خود اختصاص می‌دهند. به همین علت مشارکت افراد در جلسه پایین می‌آید. بنابراین، در بیشتر جلسات سازمانهای سلسله مراتبی که با روش سنتی اداره می‌شوند. مدیر با بیشترین اختیار و قدرت تصمیم‌گیری معمولاً رئیس جلسه است که نقشهای متعددی را در یک لحظه ایفا می‌کند. مثل مسابقه‌ای که یک فرد هم داور و هم کاپیتان تیم است راه‌حل این مشکل جداکردن نقش فرایند از نقش قدرت و تصمیم‌گیری است. بدین‌ترتیب که مدیر مسئولیت تصمیم‌گیری و درگیر شدن با موضوع را بپذیرد و وظایف مربوط

به فراینـد را به فرد دیگری (مجری) تفـویض کنـد.۶ -گرایش افراد بـه یکسـان فکرکردن: جنیس JANIS) یکی از صاحبنظران موضوع، تمایل گروهها برای یکسان فکرکردن را می‌نامد و دلایل زیر را درمورد اینکه چرا ایجاد می‌شود، ذکر می‌کند:-۱ اگر شما بـا رئیس یـک شـرکت بزرگ و بـااهمیت و یا اعضای گروه مهم تصـمیم‌گیری برخورد داشـته باشـید، متوجه می‌شویـد که آنها این احسـاس را دارنـد که . همین احساس در گروه به صورت حس قـدرت و اهمیت جمعی، کاملاً مشـخص است و یکی از نگرشـهای خطرناکی است که منجر به تصمیمات خطرناکی می‌شود۲ -هرقدر که فرد به سطوح بالاتر سازمان ارتقا می‌یابد، بیشتر از واقعیتهایی که در سـطوح پایین‌تر سازمان و یا بیرون آن اتفاق می‌افتـد، جـدا می‌شود. زیرا ارزشـهای سازمان بر افراد تاثیر می‌گـذارد و در یک فراینـد طبیعی غربال، صـرفاً افراد مشابهی به بالای سازمان راه پیـدا می‌کننـد. بنابراین، مـدیران سازمان هر روز با نقطه‌نظرات مشابهی سروکـار دارنـد و ممکـن است فکر کننـد کـه هرقـدر در سازمـان ارتقـاء می‌یابنـد، اطلاعـات صـحیح‌تر و نظرات افراد متخصـص و متنـوع‌تری را دریـافت می‌کننـد، امـا به لحـاظ وجـود این فیلترهـا (یعنی گفتن آنچه که دیگران می‌خواهنـد بشونـد) واقعیت درسـت برعکس ایـن است-۳ هرقـدر در گروه حس به‌هم پیوسـتگی و اعتمـاد وجود داشـته باشـد، افراد احسـاس راحـتی بیشـتری برای ابراز مخالفت خواهنـد داشت که البته این امر تا نقطه‌ای صـدق می‌کنـد. از آن حد به بالا، افراد با خود می‌گویند که اگر اعتراضـی کنند، کار گروه پیچیـده‌تر می‌شود. برای بسیاری از افراد احساس تعلق، اهمیت بیشتری از اتخاذ بهترین تصـمیم در گروه دارد-۴ وقتی که گروه با هم رشد می‌کنند، یکسـری باورهای مشترکی در افراد شـکل می‌گیرد و هرکسی این باورها را زیرسوال ببرد به‌عنوان مزاحم تلقی می‌شود و فشـار بر او زیـاد می‌شود و به جای تشویق ابراز نظرات مختلف، افراد را به سازش وامی‌دارند۵ -وقتی که اعضا گروه شامل مـدیراجرایی ارشد و کارکنان می‌شود. وفاداری و حمایت یکی از دلایل دیگری است که افراد را از انتقاد بازمی‌دارد-۶ وقتی که اشتیـاق زیادی برای توافق در گروه وجود داشـته باشـد، هر نوع نشانه مخالفت ممکن است نادیـده گرفته شود. و اگر یک عضـو درمورد موضوعی سکوت کند برای دیگر اعضا موافقت تلقی می‌شود-۷ گروه فکری وقتی ایجاد می‌شود که گروه تحت فشار برای تصمیم‌گیری باشد (مثلاً تا ساعت ۵ باید تصمیمی گرفته شود)۸ -مواردی که افراد مایل نیسـتند که رهبر گروه زیر سوال قرار گیرد. ایـن هـم یکی از راههـایی اسـت که منجربه گروه فکری می‌شـود یکی از بهـترین راههـا برای جلـوگیری از پیامـدهای گروه فکری، حصول اطمینان از این است که اعضای جلسه غیرمتجانس هسـتند. به‌عبارت دیگر باید مطمئن شد که افراد با نقطه‌نظرات مختلفی در جلسات تصـمیم‌گیری و حل مساله حضور دارند. در بسیاری از جلسات سازمانها سلسـله مراتبی افراد ثابتی شرکت می‌کنند (مدیر و کارکنانش). وقتی که همه افراد از یک بخش باشـند و سابقه و تجربه مشابهی هم داشته باشند و این افراد برای جلسات گزارش‌دهی و اسـتفاده از اطلاعات بسـیار مناسب هسـتند. اما وقتی مشـکلی بروز می‌کنـد بایـد از افراد دیگری دعوت شود. مـدیر نه تنها بایـد از جلوگیری کنـد بلکه بایـد از فوایـد مشـارکت و همکـاری هم بهره ببرد. به‌عبـارت دیگر اگر مـدیر اجازه دهـد نوع مشـکل یا مساله، اعضـای گروه را تعیین کنـد به‌طور طبیعی یـک گروه نامتجـانس انتخـاب می‌شود. هرقـدر گروه نامتجـانس‌تر باشـد، نیـاز بیشتری به روشن کردن و سازمان دادن نقشـها و فراینـدها هست از سایر مشـکلات جلسات می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:۱ -مشخص نبودن اهـداف و انتظارات: یعنی برای افراد جلسه مشـخص نباشد که چرا دعوت شده‌اند و چه کاری باید انجام دهند-۲ وجود مشکلات و مسائل حل نشده‌ای درمورد قدرت و اختیار: یعنی مشـخص نباشد که آیا افراد جلسه قدرت تصـمیم‌گیری دارند۳ -اجتناب از مساله: افراد جلسه معتقـد باشـند که هیچ مشـکلی وجود ندارد۴ -نگرش منفی: افراد جلسه بـاور داشـته باشـند که نمی‌تواننـد درمورد مساله کـاری انجام دهنـد و تلاش برای حل آن زیرسوال باشـد-۵ مشکل ارتبـاطی: افراد جلسه به صـحبتهای دیگران گوش نکننـد و یا از صحبتهـای آنها چیزی متوجه نشوند۶ -عـدم وجود محیـط منـاسب: فضای جلسه به صورتی باشـد که افراد نتواننـد به راحتی صـدای دیگران را بشـنوند و یـا آنهـا را ببینند۷ -تضادهـای شخصـی و فقـدان صـداقت در جلسه همچنین یک بررسـی که از ۶۳۵ نفر مدیر به‌عمل آمـده، نشان می‌دهـد که مـدیران از ۷۵٪ جلسـاتی که در آنهـا حضور یافته‌انـد ناراضـی بودنـد. دلیل نارضایتی آنان در زیر

خلاصه شده است.(هینز: ۱۳۷۲)درصد نارضایتی جلسه‌خارج شدن بحث از موضوع جلسه‌آمادگی ضعیفمشخص نبودن اثربخشینشیدن مطالبپرحرفی شرکت کنندگانطول مدت جلسهفقدان اشتراک مساعی ۸۳۷۷۷۴۶۸۶۲۶۰۵۱ علت نارضایتی مدیران از جلسات اقتباس از: ماریون هینز، ۱۴:۱۳۷۲توصیه‌هایی برای اثربخشی جلسات جلسات بی‌حاصل احتمالاً بزرگترین عامل اتلاف وقت در موسسات دولتی و بازرگانی است. نتایج یک بررسی که در مجله وال‌استریت به چاپ رسیده است، نشان می‌دهد که در نقاط مختلف جهان، مدیران عالی و میانی سازمانها به‌طور متوسط در هفته حداقل ۱۷ ساعت از وقت خود را در جلسات سپری می‌کنند. این درحالی است که آنها اظهار می‌کنند تنها ۵۶٪ از جلساتی که در آن حضور داشتند مفید بوده و بیش از ۲۵٪ جلسات غیرضروری بوده و می‌توانست ازطریق مکالمه تلفنی یا ارسال یک یادداشت این کار انجام گیرد. باتوجه به این آمار و ارقام می‌توان اظهار کرد که اگر جلسات زائد در سازمانها حذف شود، حداقل ۲۵٪ از زمانی که صرف جلسات می‌شود کاهش می‌یابد و همچنین می‌توان با مدیریت اثربخش بقیه جلسات (۷۵٪ جلسات) ۲۰٪ دیگر از زمان صرف شده در جلسات را کاهش داد. درنتیجه با برگزاری جلسات اثربخش می‌توان زمان صرف شده توسط مدیران در جلسات را از ۱۷ ساعت در هفته به ۱۰ ساعت کاهش داد. (JIM HICKMAN۱۹۹۹: جلسات بخش ناگزیری از محیطهای کاری مدرن است ولی برگزاری آنها باید ضروری تشخیص داده شود و مفید باشد در غیر این صورت به هیچ‌وجه نباید جلسه تشکیل شود. از توصیه‌های زیر برای اثربخشی جلساتتان استفاده کنید. (WIGGINS DAVE۲۰۰۱:(اهداف جلسه را مشخص کنید: درطول مدت جلسه چه کار انجام خواهید داد.هدفتان چیست ,برای برگزاری جلسه باید اهداف مشخص و واضحی داشته باشید. به‌عبارت دیگر آیا هدف شما از تشکیل جلسه تصمیم‌گیری درمورد موضوعی یا حل مشکل، آموزش، اطلاع‌رسانی و غیره است. هرنوع جلسه‌ای که می‌خواهید تشکیل دهید باید اطمینان حاصل کنید که همه افراد شرکت‌کننده در جلسه درباره موضوع جلسه اتفاق‌نظر دارند، به عبارت دیگر موضوع جلسه باید برای همه افراد روشن و واضح باشد. برگزاری جلسات بدون اهداف مشخص و روشن، تلف کردن وقت گرانبهاست.دستورجلسه تنظیم کنید تقریباً دلیل شکست همه تلاشها ناشی از عدم برنامه‌ریزی آگاهانه است و جلسات نیز از این قاعده مستثنی نیستند. قبل از اینکه هرکسی موضوعی را به جلسه تحمیل کند. یک دستور کلی برای جلسه تهیه کنید. به‌عبارتی، فهرست همه موضوعهایی که نیاز به بحث درباره آنها هست و مقدار زمانی که هریک از موضوعها به خود اختصاص خواهد داد، مشخص کنید.شرکت‌کنندگان در جلسه را محدود سازید: معمولاً وقتی تعداد شرکت‌کننده افزایش می‌یابد، جلسه کم‌بازده می‌شود. بنابراین، موقع تصمیم‌گیری در مورد تعداد افراد شرکت‌کننده در جلسه، سخت‌گیر باشید. اینکه چه کسانی باید به جلسه دعوت شوند بستگی دارد به توانایی افراد در کمک به موضوع جلسه و نیاز افراد به آگاهی از موضوعهایی که در جلسه مطرح می‌شود. مدیر باید افرادی که قادر نیستند نظر قاطع بدهند آنها را به جلسه دعوت نکند. همچنین مدیر باید اطمینان حاصل کند که آیا حضور همه شرکت‌کنندگان درتمام طول مدت جلسه واقعاً ضروری است. اگر چنین نیست، به جای اینکه برخی افراد در کل زمان جلسه حضور داشته باشند می‌توان آنها را به‌عنوان شرکت‌کنندگان نیمه‌وقت در جلسه دعوت کرد.بر موضوعهای دستورجلسه تمرکز کنید: معمولاً-جلسات موقعی مفید و اثربخش می‌شود که توجه افراد به موضوعهای دستورجلسه تمرکز شود. موقعی که جلسه از موضوع اصلی خود منحرف شد و افراد درباره موضوعهای غیرمرتبط صحبت می‌کنند، باید رئیس جلسه به‌طور سریع و مودبانه جلو ادامه این صحبتها را بگیردوقت‌شناس باشید: اگر قرار است جلسه‌ای در ساعت ۸ شروع شود، آن را درست سر ساعت ۸ شروع کنید. برخی افراد عادت بدی دارند و دیر به جلسه می‌آیند. اینکار باعث می‌شود افرادی که سر وقت در جلسه حضور یافته‌اند منتظر آنهایی باشند که بدقول و بی‌ملاحظه هستند. وقتی افراد بدانند که جلسه به موقع شروع می‌شود در آن صورت اغلب سروقت به جلسه خواهندرسید.زمان اتمام جلسه را تعیین کنید: جلسات نه تنها باید به موقع شروع شود بلکه باید به موقع نیز تمام شود. معمولاً محدودیت زمان یک احساس فوریت ایجاد می‌کند و این باعث می‌شود افراد شرکت‌کننده در جلسه بر روی موضوعهای جلسه تمرکز شوند و از صحبتهای بیهوده اجتناب کنندزمان

جلسه را تعیین کنید: بهترین زمان برای برگزاری جلسات ساعت ۱۱ صبح و ۴ بعدازظهر است. احتمال تمرکز افراد به موضوعهای جلسه، قبل از ناهار و دور و بر زمان اتمام کار بیشتر است. با وجود این، سعی کنید از برگزاری جلسات درست بعداز ناهار اجتناب کنید. بیشتر افراد بعداز صرف ناهار با کاهش انرژی مواجه می‌شوند. همچنین بهترین زمان برای تعیین وقت جلسه بعدی، پایان جلسه است. به جای اینکه برای اعلام جلسه آتی از دعوت‌نامه یا تلفن استفاده کنید، موقعی که همه افراد در جلسه هستند، زمان و مکان جلسه بعدی را تعیین کنیدجلسه را بدون وقفه اجرا کنید: هرگز اجازه ندهید در جلسه وقفه‌ای ایجاد شود مگر اینکه وضع اضطراری به‌وجود آید. هر دقیقه وقفه‌ای که در جلسه ایجاد می‌شود، یک دقیقه از وقت گرانبهای هریک از افراد شرکت‌کننده در جلسه هدر می‌رودبلند شوید و ایستاده صحبت کنید: اگر شما نیازمند یک جلسه کوتاه هستید که بیش از ده دقیقه به طول نمی‌انجامد سعی کنید ایستاده جلسه را اجرا کنید. یک رابطه‌ای بین راحت بودن و بیشتر صحبت کردن وجود دارد و افراد درحالت ایستاده نسبت به حالت نشسته احساس راحتی کمتری می‌کنندمکان مناسبی برای جلسه انتخاب کنید: محل جلسه بر روی چگونگی کارکرد جلسه تاثیر دارد. محل مناسب جلسه، جلسه خوبی را تضمین نمی‌کند، اما اتاق جلسه نامناسب به بدشدن جلسه کمک می‌کند. در انتخاب مکان جلسه راحتی رفت‌وآمد اعضا، محیط و فضای جلسه از لحاظ سروصدا، نور، دما و تمرکز حواس را موردتوجه قرار دهید. (نصر اصفهانی): ۱۳۷۹جمع‌بندی با گسترش و پیچیده‌تر شدن ساختارها و فعالیتهای سازمانها، شیوه تشکیل جلسات و اداره موثر آنها نیز پیچیده‌تر شده و خود به‌عنوان فن و مهارت خاصی درآمده است که سطوح مختلف مدیران ناگزیر از اکتساب این فن و مهارت هستند. آشنایی با فنون و روشهای تشکیل جلسه و استفاده موثر از آن به‌عنوان یکی از عوامل موفقیت و نفوذ مدیران در سازمان درآمده است عدم موفقیت جلسات معلول عوامل متعددی است که درمجموع در چگونگی اعمال مدیریت خلاصه می‌شود. برنامه‌ریزی قبلی، تهیه به موقع دستور کار، انتخاب اعضای مناسب و کارآمد، تخصیص مکان و تسهیلات لازم، زمان مناسب، استفاده موثر از وقت، تعیین اهداف جلسه، تبیین مسائل و مشکلات درجلسه، تعیین ضوابط و مقررات برای مدیریت جلسه و ارزشیابی جلسه از عوامل موثر در بهبود کیفیت و اثربخشی جلسات محسوب می‌شود. نیل به مقصد مذکور مستلزم تجهیز مدیران به روشهای مناسب اداره جلسات است .منابع و ماءخذ۱ – حقیقی، محمدعلی – علیمردانی، محمد مهدی (۱۳۷۷)، ، انتشارات موسسه فرهنگی نشر عالم، چاپ اول.۲ – دویل، میشل و استراوس، دیوید (۱۳۷۵)، . ترجمه فلورا سلطانی تیرانی، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، چاپ اول.۳ – رضایی‌نژاد، عبدالرضا (۱۳۷۵)، ، انتشارات موسسه خدمات فرهنگی رسا، چاپ اول.۴ – ماحوزی، مهدی (۱۳۷۹)، ، مرکز نشر تحقیقات قلم آشنا، چاپ دوم.۵ – نصراصفهانی، علی (۱۳۷۹)، ، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان، چاپ اول.۶ – هینز، ماریون (۱۳۷۲)، ، ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی، انتشارات مرکز آموزش بانکداری، چاپ دوم.– JIM, HICKMAN (۹۹۹۱), "THE MAKINGS OF A GOOD MEETING" RAWAT۷ PUBLICATIONS.– VENTERS, FELICIA (۱۰۰۲), "CULTURAL CONVERGENCE", THE MEETING۸ .۱۹– NO۲PROFESSIONAL DIGITAL, SEPTEMBER, VOL– WIGGINS, DAVE (۱۰۰۲), "HOW TO HAVE SUCCESSFUL MEETING (۰۱ TIPS۹ FOR MARKING YOUR NEXT GATHERING MORE EFFECTIVE), SUCCESSFUL .۵۱۸– NO ۴MEETINGS JOURNAL, VOLصمد عالی: کارشناس بخش مشاوره و تحقیق سازمان مدیریت صنعتی نمایندگی آذربایجان۱http://www.kurd.medu.ir/IranEduThms/theme۲/cntntpge.php?pgid=۲۴&rcid=نگاهی به جلسات شورای دبیران در راستای فعال سازی شورااز دید گاه اسلام شورا و مشورت اساس کار و سیاست مدیریت ورهبری است و مشورت در انجام امور با مو منان از دستورات خدای متعال بر پیامبر می باشد.(وشاورهم فی الامر فاذا عزمت فتوکل علی الله)اختصاص سوره ای از قرآن نیز با عنوان" شورا "ناشی از اهمیت مشورت وشور در اسلام است.در جوامع کنونی نیز مشارکت

ومشورت در امور از مهمترین فاکتورهای برقراری روابط انسانی می باشد".مشارکت یعنی مجموعه اقداماتی که میزان نفوذ و مسئولیت کارکنان (معلمان– دانش آموزان–و اولیاء)را در فرانـد تصمیم گیری –از طریق تفویض اختیار در سطوح مختلف– افزایش دهد و نوعی حس مالکیت و تعلق را در افرادی که به شکلی با سازمان مربوط هستند بوجود آورد".ممیر کمالی– محمد- فصلنامه تعلیم وتربیت ص۱۰معلمین با اختصاص بخشی از ساعات روز خود وصرف بیشترین نیرو وانرژی در مدرسه ولمس مسائل اموزشی وتربیتی در ارتباط با دانش آموزان صاحب نظر بوده و بخوبی می توانند در تصمیم گیری ها و سازندگی وپیشبرد اهداف آموزشی و تر بیتی سهیم وشریک باشند.جلسات شوراها مرکز وکانون بررسی عقاید– ایده ها و نظرات بوده وشورای آموزشی مظهر ومحل اتخاذ تصمیمات گروهی می باشد.و تقویتکننده ی حس مسئولیت پذیری- مشارکت -عضویت وتعلق فرد به گروه را بـه همراه دارد.و بالاتر از همه شورا نمادی از رهبری- ازاد اندیشی- و احترام به کرامت انسانی از سوی مدیر مدرسه می باشد.مدیریت مبتنی براصول مشارکت جویی و مشورت می تواند وصول به اهداف آموزشی وتربیتی را آسان نموده وموجب ارتقاء آن شود.عوامل تاثیر گذار برجلسات شورای معلمان:۱-زمان:با منظور نمودن حد اکثر ۲ ساعت در ماه وتنظیم یک برنامه مشخص وهمه جانبه وبادر نظر گرفتن کلیه جوانب مانند(اوقات مناسب معلمان– سرگردان نشدن دانش اموزان–و هماهنگی با اولیاء)اقدام به ارائه ییک جدول زمان بندی شده نموده وبه اطلاع معلمان و اولیاءواداره ی متبوع رسانده شود.۲- مکان:از انجا که منظور از تشکیل جلسات بحث وتبادل نظر می باشد لذا شکل ظاهری جلسه باید نشانی از وحدت و یگانگی باشد . بهترین سبک نشستن دور هم و جزا نبودن معلمان از یکدیگر ومدیر می باشد.نحوه اداره جلسات:موفقیت هر جلسه بستگی به رهبران و اداره کننگان جلسه دارد و وجود یک فرد توانا وماهر اعم از مدیر یا یکی از معلمان می تواند تضمین کننده ی موفقیت جلسات باشد.۳-وظایف رئیس شورا:- فراهم نمود ن محیط آرام و بدون قید وبند اداری و آماده برای انجام کار جدی و بحث وتبادل نظر-ابراز خشنودی از حضور وشرکت معلمان-بیان دستور جلسه وتذکرات و توضیحات لازم-ایجاد فرصت اظهار نظر برای همه و ممانعت از انحصار جلسه توسط عده ای از معلمان-هدایت صحیح جلسه ومذاکرات در مورد موضوع دستور جلسه- ابهام زدایی از مفاهیم و پرسش ها و یا مطالب طولانی که موجب رکود بحث شود-بیان صریح مسائل مورد تصمیم و جلب نظرات موافق یا مخالف-جمع بندی مباحثاتونتیجه گیری از مذاکرات جلسه-مشخص کردن تصمیمات و تعیین مسئول پی گیری-مراقبت بر ثبت نظرات ومصوبه های جلسه-فراهم نمودن زمانی برای رفع خستگی و استراحتموضوعات قابل طرح در جلسات شورا: اشنایی با روش های تدریس معلمان وروش های نوین تدریس ---معرفی کتب – مجلات و نشریه های جدید آموزشی -آشنایی با فناوری اطلاعات وارتباطات و معرفی سایت های آموزشی سخنرانی مقامات علمی و صاحب نظران امور اداری در آموزش وپرورش نمایش فیلم های آموزشی و تربیتی رسید گی به مسائل خاص در مدرسه آشنایی با دستور العمل ها و بخشنامه های اداری تصمیم گیری در موارد خاصی که طبق آیین نامه اجرایی بر عهده شورای مدرسه است. ارائه ی مطالب و تصمیمات متخذه در انجمن اولیا و مربیان و شورای دانش اموزی جهت بررسی در شورای معلمان بررسی علل افت تحصیلی وارائه ی پیشنهاد برای رفع آن تعیین میزان و چگونگی تکالیف درسی دانش آموزان در اوقات فراغت طراحی سوالات امتحانی و ارزشیابی در کلاس کاربرد تشویق و تنبیه ونحوه ی اجرای آن بررسی مشکلات دانش آموزان با توجه به تفاوت های فردی و.......۴- علل رکود جلسات شورای معلمان: عدم باور در برخی از مدیران به تاثیر شوراها نداشتن برنامه ریزی و کم محتوایی جلسات عدم اداره صحیح جلسات مناسب نبودن زمان و مکان برگزاری جلسات عدم رعایت نظم وانظباط از سوی برخی از مدیران عدم توجه به توانایی معلمان ومتکلم وحده بودن مدیران عدم ارائه ی گزارش از اقدامات انجام شده و نتایج بدست آمده در جلسات عدم وجود انگیزه ورغبت در معلمان برای شرکت در جلسات عدم نظارت از ادارات در مورد تشکیل و کیفیت جلسات عدم نتیجه گیری از تصمیمات در روند آموزش وپرورش فرد گرایی و عدم تمایل به انجام کار گروهی در مدارسپیشنهادات در جهت کیفیت بخشی جلسات شورا

۱- تشکیل جلسه همراه با داشتن مطالب کافی۲ - در نظر گرفتن ویژگی وآمادگی شرکت کننگان۳ - زمینه فرصت اظهار نظر برای همه۴ -همدلی و همکاری شرکت کنندگان۵ - بی طرف بودن و عدم استفاده از قدرت برای تحت الشعاع قرار دادن جلسات۶ -دادن ازادی به شرکت کنندگان برای بیان ازادانه و شفاف۷ -ثبت تصمیمات در صورتجلسه۸ - در بحث ها و ارائه اطلاعات و نتیجه گیری از روش حل مساله استفاده شود.۹ -از روش های بر انگیزاننده در اداره جلسه استفاده شود۱۰ -استفاده از اسناد و مدارك و فیلم و چارت و نظایر ان۱۲ -پی گیری اجرای تصمیماتراهکار هایی که می تواند در این راستا موثر باشد: - - بهسازی نگرش مدیران نسبت به اهمیت مشارکت و نقش مثبت ان -بهسازی نگرش کارکنان و معلمان نسبت به نقش موثر انان در فرایند تصمیم سازی و تصمیم گیری --اموزش مدیران و ایجاد تقویت مهارت های روابط انسانی اموزش تئوری و کارگاهی برای اموزش مدیران و معلمان در جهت فعال سازی جلسات -- در نظر گرفتن زمان و مکان مناسب --شرکت مدیران رده بالا در جلسات و نظارت بر کیفیت جلسات --پی گیری مصوبات جلسات و باز خورد مناسب و اطلاع رسانی از اقدامات صورت گرفته --تقدیر از معلمان ومدیران مشارکت جو . فعال --گنجانیدن شاخث هایی در فرم ارزشیابی مدیران ومعلمان --توجه به نیاز ها و احساسات همکاران و بیان عواطف و احساسات مثبت نسبت به عملکرد انانتیجه: در تحولات مطرح شده در اموزش و پرورش استفاده از نیروی فکری و بهینه و اندیشه های موثر معلمان در زیر ساخت های توسعه و نهادینه شدن مشارکت" شورای معلمان"نیاز مند برنامه های موثر و اثر بخش است.http://egzd۲.blogfa.com/post-۲۰.aspxنگاهی به اهداف و فواید شورای معلمان ؛ اینجا معلمان جلسه دارند!نویسنده: محمد رهبرانسان موجودی اجتماعی است که نیازها و خواست های او جز با همکاری و همیاری و تبادل نظر فکری برآورده نمی شود. انسان با کمك و همفکری توانسته است به اختراعات و اکتشافات بزرگ و بهره برداری از آن دست یابد و پیشرفت علم و تکنولوژی هرچه بیشتر این کار جمعی و تبادل اطلاعات وآرا و نظرات را در میان انسان ها ملت ها و دولتها بیشتر و بیشتر می نماید.تصمیم گیری های اجتماعی در ابعاد مختلف سیاسی، فرهنگی و اقتصادی وقتی دقیق تر و درست تر خواهد بود که افراد صاحب نظر در تنظیم آن بیشتر شرکت داشته باشند و تصمیم ها هرچه بیشتر در معرض نظرخواهی و تبادل افکار و اندیشه های مختلف قرار گیرند. برخورد اندیشه ها به صورت پیوسته و صحیح می تواند نقایص و نارسایی های تصمیم گیری و اجرا در مجامع مختلف از بین ببرد ونتایج به دست آمده را هر چه کامل تر و دقیق تر نماید.این موضوع را هم عقل می پذیرد و هم تجربه تاریخی تایید می کند که همواره چند فکر بهتر از یک فکربوده و تصمیمی که از تبادل نظرات و برخورد اندیشه های افراد مختلف به دست آید کامل تر و بهتر از تصمیمی است که به وسیله یك فرد و بدون مشورت دیگران گرفته شده و این همان فلسفه وجودی شور و شورا در سازمان ها و موسسات و جوامع مختلف می باشد.اهمیت مشاوره و شورا دراسلاماسلام که کامل ترین و بهترین قوانین را برای حرکت انسان به سوی سعادت و خوشبختی دار است و براساس سرشت انسان استوار بوده و رشد انسان و جامعه انسانی را درحرکت به سوی کمال مطلق که همان الله است تضمین می کند، قطعاً نه اهمیت مشاوره و شورا را درتعالی جوامع انسانی نادیده نگرفته بلکه به اندازه ای به آن ارج نهاده که حتی یک سوره به نام شورا نام گذاری شده است. به منظور نشان دادن دیدگاه قرآن نسبت به شکوفایی استعدادها و تبلور و تصفیه اندیشه ها در رابطه با مشاور و شورا لازم است به منابع اسلامی درخصوص این موضوع رجوع کنیم تا قبل از هر چه چیز ضرورت وجودی شورا و اهمیت آن از نظر اسلام روشن شود.الف- قرآنقرآن در سه جای مختلف به شور و شورا به صورتهای گوناگون اشاره کرده است که یکی از آنها را بیان می کنیم. اول: سوره بقره آیه ۲۳۳- دوم: سوره آل عمران آیه ۱۵۹- سوم: شورا آیه ۳۸و الذین استجابوا لربهم و اقاموا الصلوه و امرهم شوری بینهم و مما رزقناهم ینفقونو آنان که دعوت پروردگار را اجابت کردند و بر پای داشتند نماز را و کارشان با مشورت یکدیگر است و آنچه روزی دادیمشان انفاق می کنند.ب - سخنان پیامبر و ائمه علیه السلامپیامبر و امامان بزرگوار درجاهای مختلف اهمیت شور و شورا بیان کرده اند که ما در اینجا به ذکر دو مورد بسنده می کنیم.۱- لامظاهره اوثق من المشاوره

ولاعقل کالتدبیر.هیچ پشتیبانی قوی تر از مشورت نیست و هیچ عقلی بهتر از تفکر و تدبیر نیست.پیامبر صلی ا... علیه و آلهبحار الانوار، ج ۷۵، ص ۱۰۰، حدیث ۱۷)۲– آفه المشاوره انتقاض الاراء. آفت مشورت، شکستن رای هاست.علی علیه السلام–غرر الحکم و دررالکم ج ۱ فصل ۱۶ص ۳۰۵ ص ۱۳)مشورت و جایگاه آن درمدرسهشورا و مشاوره یکی از مباحث مهمی است که در فرهنگ اسلامی مورد توجه خاص قرارگرفته است. مشورت با مردم درمسائل مختلف زندگی و جامعه باعث رسیدن به راه حل های بهتر و دقیق تر و جلوگیری از تکرار اشتباهات می باشد. یکی از ارکان مهم جامعه مدرسه می باشد. که تصمیم گیری صحیح مبتنی بر تعلیم و تربیت اسلامی در آن از اهمیت ویژه ای برخوردار است. دراین تصمیم گیری مسئولین مدرسه و معلمین نقش ویژه ای را ایفا می کنند. که تحت عنوان شورا می توان آن را مورد بررسی و نقد قرارداد.شورای معلمان جمعی است از معلمان و اداره کنندگان مدرسه که به منظور بحث و تبادل نظر و هماهنگی درامور آموزشی، پرورشی واداری آموزشگاه و تامین مشارکت معلمان درحسن جریان آموزشی، پرورشی و اداری مدرسه تشکیل می گردد.دنیای پر تحول امروز با تغییرات سریع و مداوم همراه است. پاسخگویی به نیازهای امروز و فردای دانش آموزان ایجاب می نماید که دانش روز، در قالب روش های متناسب و جدید به دانش آموزان ارائه گردد.تغییر و تحول در محتوا و روش، بدون مشورت و کمک متقابل معلمان با یکدیگر امکان پذیر نیست و این امر در شورای معلمان که محیطی برای تبادل تجربه هاست، بهتر تحقق می یابد.برای دست یابی به این نیاز لازم است شورای معلمان را تجهیز کرد و جوی را درمدرسه ایجاد نمود که در آن آموزش بامحیط اجتماع و تحولات آن انطباق یابد.اهداف وفواید شورای معلمان:۱– محلی برای بالابردن مهارت و کارایی معلمان در اثر آموزش در شورا۲– موقعیتی برای بهبود جو سازمانی و افزایش روحیه کارکنان و ایجاد الفت بین آنها۳– محلی برای بازگویی، تجزیه و تحلیل و بررسی هدف های تعلیم و تربیت درکل و اهداف مدرسه در جزء.۴– وسیله ای سودمند برای هدایت و راهنمایی همکاران جوان و آماده سازی معلمان جدید.۵– محلی برای تصحیح روش ها.۶– امکانی برای ارزیابی افراد از خود و دیگران.۷– محلی برای بررسی مسائل آموزشی، درسی، رفتاری و اخلاقی دانش آموزان.۸– ایجاد احساس شخصیت و مسئولیت در معلمان.در مشورت کردن، محاسنی همچون تفقد از نیروها و دخیل کردن آنها در تصمیم سازی، شکوفایی استعدادها گزینش بهترین رای، ایجاد انگیزه و علاقه برای اجرای تصمیم نهایی، نهفته است.راهبردهای بهبود و غنی سازی شورای معلمان– افزایش اطلاعات معلمان از اهمیت و نقش شورا و وظایف و اختیارات آنها.– تشکیل شورا با برنامه و اطلاع و دعوت قبلی باشد و ساعت شروع و خاتمه آن با استفاده از نظرات معلمان تنظیم و اعلام شود.– مشخص نمودن موضوعات مورد بحث در جلسات، تا شرکت کنندگان بتوانند اطلاعاتی در زمینه بحث موردنظر جمع آوری کنند.– مشخص نمودن مکان شورا و توجه به مواردی از جمله گنجایش، نور، دما، صندلی، وسایل صوتی، دور از سر و صدا بودن و...– اختصاص لحظات اولیه شورا به شنیدن نقطه نظرات همکاران.– متکلم وحده نبودن مدیر در جلسات شورا.– تنظیم برنامه های شورا به نحوی که علاقه معلمان رابه فعالیت های حرفه ای افزایش داده و باعث ایجاد انگیزه شود.– انتخاب دبیر جلسه برای نوشتن گزارش هر جلسه و تعیین رابط میان مدیر و معلمان به منظور طرح نظرات معلمان و مشخص کردن موضوع نشست بعد.– تشکیل شورا به منظور آشنایی و آگاهی معلمان از شیوه نامه ها، قوانین، شرح وظایف، امتحانات، نظام نمره دادن،الگوهای تدریس، روش های نوین ارزشیابی و نحوه فعال سازی دانش آموزان در فرآیند آموزش.– بحث در مورد دانش آموزان مشکل دار و ارائه راه حل های مناسب و مطلوب به منظور حل مشکلات این گونه دانش آموزان، مطرح نمودن مشکلات واقعی مدرسه و تبادل نظر پیرامون حل آنها.– پیگیری مداوم تصمیمات اتخاذ شده در جلسات شورا– اداره کردن شورا توسط معلمان به صورت نوبتی.– بحث و تبادل نظر در خصوص تقویت روابط مربیان، معلمان و اولیای دانش آموزان.– برگزاری جلسات منظم و مستمر، و بیان اهداف آموزش، انتظارات مدرسه از کارکنان، ملاک های دقیق ارزشیابی از عملکرد و راه های باز خورد آن به وضوح و به طور روشن.– تشکیل شورای معلمان به صورت کارگاه آموزشی به نحوی که استاد از خارج و دستیار از خود معلمان باشد.– تشکیل شورا در قالب بازدید از مراکز علمی

(در خارج از مدرسه) و بحث و نقد مشاهدات.- تشکیل جلسه به منظور آگاهی از مشکلات معلمان (در صورت قابل طرح بودن) و بحث و تبادل نظر در مورد حل مشکلات.- شرکت مدیر در جلسات شورای مدرسه و فرصت دادن به معلمان برای اظهار نظر خود، و هدایت جلسه به هدف مشترکی که هست و نتیجه گیری لازم از هر جلسه.- برخورد مناسب مدیر مدرسه با نظرات معلمان.- برگزاری جلسات به منظور رسیدن به هدف نه انجام وظیفه و ظاهرسازی و به خاطر رفع تکلیف.- تدریس معلمان در شورا به صورت نوبتی به منظور مجهز شدن معلمان به الگوهای برتر تدریس.- نمایش فیلم های تربیتی و آموزشی در شورا و بحث و تبادل نظر درباره آن ها.- دعوت از مسئولان اداره جهت شرکت در جلسات شورا به منظور آشنایی نزدیک با مسائل، مشکلات و نقطه نظرات معلمان.- با اجتناب از طرح مسائل حاشیه ای، نگذاریم مدت زمان جلسات شورا طولانی، و باعث خستگی همکاران شود.- دعوت از استادان مجرب و متخصص در خصوص آموزش مسائلی نظیر نحوه تهیه طرح درس، نحوه تدریس، نحوه به کارگیری فن آوری و...-عدم سرزنش و تحقیر معلمان توسط مدیر مدرسه در جلسات شورا.- ارائه مقالات علمی توسط معلمان در شورا و آشنا کردن معلمان با سایر موسسات علمی و آموزشی.- دعوت از صاحب نظران مسائل تربیتی و مسئولان شهر،برای پربار کردن جلسات شورا.- تاکید به وقت شناس بودن شرکت کنندگان، آشنایی با موضوع بحث، ارائه تجربیات خود و احترام به نظرات و عقاید دیگران.- مطرح نمودن مشکلات شغلی معلمان، از جمله روش های نوین تدریس، روش های آزمون سازی، طراحی و تولید وسایل کمک آموزشی و نحوه استفاده از آن ها در جلسات شورا.- تنظیم محتوای شورا به گونه ای باشد که علاوه بر افزایش اطلاعات علمی و حرفه ای، به طرح خلاقیت و ابتکار معلمان بپردازد و به حل مشکلات آنان کمک کند.- دعوت از اولیای متخصص دانش آموزان در جلسات شوراهای پایه ای برای رفع مشکلات آموزشی و پرورشی.- اداره کننده جلسه باید وقت شناس خوش برخورد، مسلط به مسائل مورد بحث و بی طرف باشد. ضمنا توانایی اداره جلسه را داشته باشد.- ارائه مطالب مورد بحث در هر جلسه شورا به صورت مکتوب به مدیر مدرسه و پیگیری مدیر برای رفع مشکلات مطروحه در شورا.منابع:۱- دکتر جاسبی، عبدالله، شورا و مشاوره در اسلام، نشر علوم تربیتی، فصلنامه علمی و پژوهشی دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران- سال یازدهم، شماره (۱-۲)، ۱۳۶۷۲- حسینی، سیدمهدی، مشاوره و راهنمایی در تعلیم و تربیت اسلامی، انتشارات امیرکبیر تهران ۱۳۶۴۳- صافی، احمد، مدیریت و نوآوری در مدارس، انتشارات سازمان انجمن اولیا و مربیان، تهران، چاپ دوم، بهار .۱۳۷۸۴- قرائتی، محسن، ۳۰۰ اصل در مدیریت اسلامی برگرفته از تفسیر نور، مرکز فرهنگی درس هایی از قرآن، چاپ اول، زمستان .۱۳۸۴۵- گروه آموزشی مدیران، راهبردهایی در مدیریت آموزشگاهی، دفتر آموزش عمومی وزارت آموزش و پرورش، چاپ دوم، .۱۳۷۹۶- ماهنامه رشد مدیریت مدرسه، دوره چهارم، شماره ۳۷، تابستان .۱۳۸۵۷- ماهنامه رشد مدیریت مدرسه، دوره چهارم، شماره ۳۵، فروردین ماه .۱۳۸۵۸- ماهنامه رشد مدیریت مدرسه، دوره پنجم، شماره ۴۳، اسفندماه .۱۳۸۵۹- ماهنامه رشد مدیریت مدرسه، سال دوم، شماره ۱۱، آذرماه .۱۳۸۲۱۰- ملکی، محمد، شورا در اسلام، ناشر نهضت زنان مسلمان، ۱۳۵۹http://www.magiran.com/npview.asp?.ID=۱۵۸۹۹۸۹******************* آموزش و پرورش اثر بخش چیست؟روزنامه همشهری دکتر حیدر تورانی آموزش و پرورش اثر بخش ناظر بر یک دردمندی، دغدغه و چالش درونی متعهدانه به کارکرد و عملکرد آموزش و پرورش کشور است؛ که علاوه بر کارآمدی (میزان استفاده از منابع) به اثربخشی (میزان دستیابی به اهداف) اهمیت بسیار می دهد. این موضوع بر پایه سؤال اصلی زیر است: «چرا عملکرد نظام آموزش و پرورش متناسب با اهداف و استانداردهای از پیش تعیین شده نیست؟» به دیگر سخن این که، چرا تغییرات به وجود آمده در دانش، نگرش، بینش و رفتارهای فردی و گروهی فارغ التحصیلان و دانش آموختگان دوره های مختلف تحصیلی، متناسب با اهداف و استانداردهای از پیش تعیین شده و وضعیت مورد انتظار نیست؟ در شرایط و وضعیت موجود، خروجی سیستم آموزش و پرورش بیشتر پاسخگوی انتظارات نظام آموزشی تا سطح محصول و برونداد است، در حالی که تا سطح پیامد (نتایج و وضعیت مورد انتظار) فاصله بسیار است. برنامه های آموزشی مدارس که بیشتر در قالب کتابهای

درسی و سایر مواد آموزشی (نوشتاری، شنیداری، دیداری) و برنامه های مکمل، با روشهای سنتی انجام می پذیرد، قادر نیست دانش، نگرش، بینش و رفتار دانش آموزان را با باورها و مبانی ارزشی جامعه اسلامی ایران متناسب سازد. به عنوان مثال تلاشها و اقدامات زیادی در فرآیند سیستم آموزش پرورش انجام می گیرد. اما فارغ التحصیلان آن به رغم قبول شدن و کسب نمره ۱۸ و ۱۹ در درس تاریخ یا تعلیمات دینی و اجتماعی، از موقعیت و رفتارهای اجتماعی سالم و قابل انتظاری برخوردار نیستند،در حالی که آموزش و پرورش اثر بخش به دنبال بهبود و بهسازی فرآیند سیستم آموزش و پرورش برای دستیابی به اثربخشی و کارآمدی بالا است. (سطح ۴ در نمودار ۲) بدیهی است که عوامل زیادی بر عملکرد سیستم آموزش و پرورش چه در داخل محیط سیستم و چه در خارج آن دخالت داشته و اثر می گذارند. اما غرض و مقصود نهایی، تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش است. این که چگونه و با چه سازوکارهایی تغییر سازمانی را در هویت، شخصیت، رفتار و عملکرد نظام آموزش و پرورش برای رسیدن اهداف و وضعیت مورد انتظار (آموزش و پرورش اثر بخش) مدیریت و رهبری کنیم؟ تغییر سازمانی به مثابه استراتژی آموزش و پرورش اثر بخش آموزش و پرورش اثر بخش، آغاز یک راه بزرگ و پیچیده ای است که باید با «تغییر سازمانی» به مثابه استراتژی اصلی آموزش و پرورش اثر بخش همراه شود. «تغییر سازمانی» به تغییری اطلاق می شود که در نهایت منجر به ایجاد تحول در شخصیت و هویت سازمان شود، به طوری که رفتار و عملکرد را در سازمان متحول کند. دو جزء اساسی در این عنصر عبارتند از: «تغییر شخصیت و هویت سازمان» و تأثیر این تغییر بر «عملکرد رفتار سازمان» . اگر تغییراتی به وجود بیاید، اما موجب تغییر در شخصیت هویت سازمان و رفتار و عملکرد آن نشود، تغییر بنیانی نیست؛ بلکه تغییری است عادی و تدریجی، که تنها می تواند بین سازمان و محیط آن برای ادامه حیات تعادل ایجاد کند. تغییر عادی و تدریجی که در سازمان صورت می گیرد، مانند تغییری است که رودخانه برای هماهنگی با مسیر خود انجام می دهد، در حالی که تغییر بنیانی تغییر مسیر رودخانه و یا بستن سد روی آن است. تغییر عادی به طور طبیعی و خود به خود انجام می گیرد، در حالی که تغییر اساسی و بنیانی نیازمند برنامه ریزی و شناخت و آگاهی است و به همان نسبت نیز کار را مشکل و پیچیده می سازد. تغییر تدریجی و عادی در سازمان به قصد حفظ تعادل سیستم با محیط انجام می گیرد، در صورتی که تغییر بنیانی، نیازمند تغییر در ساختار و فرآیند عملیاتی آن است. منظور از «ساختار» ، تغییرات در استراتژی های مورد استفاده در سازمان، ساخت تشکیلاتی، نوع تکنولوژی، سیستم های اطلاعاتی و شیوه تصمیم گیری و الگوهای استفاده از منابع انسانی؛ و مقصود از «فرآیند عملیاتی» ، کیفیت رفتار انسانی، کیفیت عملکرد یادگیری و محیط یادگیری، سیر اطلاعات و نحوه ارتباطات در تصمیم گیری، مشارکت، همکاری و جریان امور در سازمان است. آموزش و پرورش اثر بخش، نیازمند تغییر بنیانی است و با شعار، سخنرانی و نصایح، وضع مقررات و ارسال بخشنامه سرانجامی ندارد. ممکن است به طور موقت با ایجاد و اعمال سازوکارهایی مثلاً ـ ایجاد انگیزه در افراد و بهسازی فضای سازمانی و فرصتهای محیطی و سیاسی به وجود آمده تغییراتی به وجود آورد، اما اگر «طرح سازمانی» متناسب با تغییرات جدید ایجاد نگردد، این تغییر و تحول نمی تواند تداوم یابد. در این صورت، تغییر بنیانی و اساسی محسوب نخواهد شد. لذا ایجاد طرح سازمانی متناسب با تغییرات، بسیار مهم است. بویژه وقتی که انتظار از آموزش و پرورش اثر بخش، کارایی، اثر بخشی و نوآوری باشد. اکثر کارگزاران و مدیران تحول، به افزایش حجم بازده توجه دارند. برای مثال تعداد مدارس ساخته شده، تعداد فارغ التحصیلان، تعداد بزرگسالان با سواد شده، تعداد اردوی برگزار شده، تعداد آزمون گرفته شده و ... از نظر آنها حائز اهمیت است. اگر چه افزایش بازده مهم است، اما با اهمیت تر از آن ایجاد بهبود در عملکرد بویژه در جهت کارایی، اثربخشی و نوآوری بیشتر است. «کارآیی» می تواند به میزان هزینه احداث مدارس جدید، هزینه ساخت کتابخانه ها، نمازخانه ها و آزمایشگاه ها، ریشه کن کردن بی سوادی و تعداد افراد با سواد شده، کتابهای تألیف شده و چند تألیفی، کتابهای درسی، تیراژ مجلات آموزشی؛ و «اثربخشی» به کیفیت بناهای احداث شده، کیفیت کتابهای تألیف شده، فارغ التحصیلان با سواد توانمند تعریف شود؛ «نوآوری» نیز می تواند باعث احداث مدارس با کاربردهای نوین، ارائه خدمات آزمایشگاهی و کتابخانه ای

جدید و برنامه های نوین برای باسواد کردن دانش آموزان و کتابهایی با رویکردهای فعال، خلاق، مسئله محور و پژوهش مدار شود. با سازوکارها و توانمندی های موجود نظام آموزش و پرورش و مدیریت و راهبری آن، تنها بخشی از انتظارات، در سطوح دانش و مهارتهای فردی محقق می شود. در حالی که انتظار داریم تغییرات، علاوه بر سطوح دانش؛ نگرش و بینش و رفتارهای فردی و گروهی دانش آموزان را نیز دربربگیرد. به عنوان مثال؛ «دانش آموزان پس از گذراندن دروس تعلیمات اجتماعی، تاریخ و هنر، کمک به دیگران از جمله افراد ضعیف و نیازمند جامعه را یک حق و تکلیف برای خویشتن تلقی نموده و از انجام این کار حسنه لذت برده و احساس رضایت کنند و یا این که در مقابل اهانت و تهاجم به مقدسات و ارزشهای دینی و ملی، داوطلبانه و آگاهانه واکنش نشان دهند. سنتها و مراسم ملی- مذهبی از جمله درختکاری، چهارشنبه سوری، سیزده به در، عید قربان، عیدفطر و آئین های ماه رمضان و محرم و ... را مطابق با مبانی ارزشی جامعه برگزار کنند. این که چرا آموزش موجود مدرسه ای؛ موجب رفتارهای مناسب اجتماعی، سیاسی، دینی، اقتصادی ، زیست محیطی و ... در دانش آموزان نمی شوند، نکته ای مهم و اساسی است که باید در فرآیند و کارکرد نظام آموزشی و تغییرات سازمانی مورد بررسی و پژوهش قرار گیرند. نگاه به آموزش و پرورش با تأکید افراطی بر نگاه آموزشی از نوع حافظه مداری و انتقال دانش، نه حصول اهداف، گویای این نکته است که انتظار از سیستم، رسیدن به اهداف و تغییر رفتارهای مطلوب فردی و گروهی نیست و انگار که دست اندرکاران آن نیز به غیر آموزش و انباشت مطالب در حافظه دانش آموزان، تعهدی ندارند. این وضعیتی است که متأسفانه اکنون شاهد آن هستیم. یعنی فارغ التحصیلان با معدل ۱۸، ۱۹ و ۲۰ ، اما با بینش ها و رفتارهای فردی و گروهی غیرقابل قبول یک شهروند ایرانی و اسلامی. اگر چه همه نارسایی های موجود در عملکرد و بازده، ناشی از نظام آموزش و پرورش و کتابهای درسی و آموزش نبوده و سایر نهادهای آموزش و فرهنگی جامعه نیز مسئول اند، لیکن بخش مهم آن، انتظارات و چشمداشتی است که هر جامعه پیشرفته ای از نظام آموزش و پرورش فرزندان خود دارد و لذا برای دستیابی به سطح اثر بخشی و کارآمدی بالا- و نیز تغییرات مطلوب در دانش آموزان باید کارکرد و عملکرد نظام آموزشی مورد بازنگری و بازآرایی قرار گرفته و تغییر سازمانی به مثابه استراتژی آموزش و پرورش اثر بخش مورد توجه قرار گیرد. منابع قدرت و نفوذ در کنار همه این برنامه ریزی های جدید و مطالعات همه جانبه برای بهسازی نظام آموزش و پرورش برای تحقق آموزش و پرورش اثر بخش، چند منبع مهم قدرت و نفوذ هم وجود دارد که اهداف، عملکرد و بازده سازمان را بسیار متأثر می سازند و لذا توجه به آنها از اهمیت و ضرورت بسیار برخوردار است. این منابع عبارتند از: ۱- دیدگاه افراد نافذ و مسلط، ۲- ایدئولوژی سیاسی جامعه ۳-ارزشهای فرهنگی جامعه. به عنوان مثال، تغییرات به وجود آمده در حذف معاونت پرورشی به رغم عملکرد ضعیف آن، بیشتر با پافشاری، تعقیب و نفوذ افرادی در رأس نظام آموزش و پرورش همراه بوده است. اکنون نیز ابقای مجدد امور تربیتی، بیشتر همراه با دیدگاه افراد مسلط و ایدئولوژی سیاسی جامعه است. می بینیم که هیچ یک از این مراحل، از یک فرآیند برنامه ریزی شده و پژوهشی و نظامداری پیروی نکرده و نمی کنند. تغییر نظام متوسطه نیز که با رویکرد کارآفرینی، اشتغالزایی و تربیت نیروهای خلاق و هدایت داوطلبان واجد شرایط به تحصیلات عالی در یک فرآیند نفس گیر انجام گرفته است، در مسیر اجرا به جهت فشار دیدگاه افراد نافذ و مسلط و ارزشها و باورهای فرهنگی جامعه دستخوش تغییر شد و از مسیر اصلی و برنامه ریزی شده اش فاصله گرفته است. بنابراین چون منابع قدرت و نفوذ، همواره هم جهت با مسیر و فرآیند برنامه ریزی ها و مطالعات و تغییرات بنیانی نبوده و موجب نارسایی در عملکرد و بازده سازمان می شوند، لذا بهتر است از ابتدا این ملاحظات به نحوی مورد توجه قرار گیرند. چند راهکار اصلی ۱- اهداف دوره های تحصیلی براساس نیازها و تحولات جهان امروز با نگاهی استراتژیک بازآرایی و تدوین شوند. ۲- شاخص هایی که پیامدهای سیستم آموزش و پرورش (آموزش و پرورش اثربخش) را ارزشیابی کنند، تدوین شوند؛ نه شاخص های عملکردی و کمی موجود که عمدتاً ناظر بر خروجی است نه نتایج. ۳- هویت، شخصیت، رفتار و عملکرد آموزش و پرورش متناسب با شاخص ها و استانداردها اصلاح و بهسازی شوند. ۴- وظایف،

کارکرد، ظرفیت و هوش سازمانی سیستم آموزش و پرورش بازنگری شوند. ۵- برنامه جامع استراتژیک و راهبردی آموزش و پرورش در افق چشم انداز ۲۰ ساله کشور تدوین شود (به نظر می رسد آنچه که امروز به عنوان سند ملی آموزش و پرورش مطرح است، تا حدود بسیار زیادی مبین آن است.) سخن پایانی بنابراین، آموزش و پرورش اثر بخش می تواند، ورودی های سیستم آموزشی را، در جریان یک فرآیند پویا به نتایجی که همه الزامات و مجموعه ای از ویژگی های ذاتی مورد انتظار و مطلوب را داشته باشد، برساند. آموزش و پرورش اثر بخش در جمهوری اسلامی ایران، بر پایه منابع اسلامی(کتاب، سنت، اجماع و عقل) با رویکردهای مختلف از جمله «رویکرد فرهنگی- تربیتی» و یا هر رویکرد متناسب دیگر، قادر خواهد بود شهروندی را تحویل جامعه دهد که علاوه بر داشتن شرایط مناسب با ویژگی های یک شهروند ایرانی و اسلامی، بتواند با حفظ هویت دینی و ملی به عنوان یک شهروند جهانی نیز ایفای نقش نموده و با جهان در حال تغییر، تعاملی سازنده داشته باشد.http://www.edub.ir/****************************شورای معلمان مدرسه۱)مدرسه رده ی عملیاتی برای تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش و تجلیگاه فرهنگ و گرایش ها و خواسته های متعهد است. و دراین میان معلم با عناصر پیچیده روحی و روانی دانش آموزان سر و کار دارد. در این شرایط تحقق مطلوب اهداف نیازمند مشورت در رده عملیات و استفاده از تجارب و اطلاعات معلمان است و همچنین مدیریت برای اداره، برنامه ریزی، تصمیم گیری و ارزشیابی و گرفتن باز خورد واحد آموزشی به شورای معلمان نیاز دارد.۲) شورای معلمان نقش به سزایی در بهبود، بهسازی، احساس تعلق، ایجاد علاقه مندی کسب مهارت نیروهای انسانی دارد. شورای آموزشی محل خوبی برای شناخت مشکلات ارائه راه حل، ایجاد روحیه تعاون و همکاری و دهها فایده دیگر است. در واقع مغز و قلب هر سازمان آموزشی شورای آن سازمان است.۳) ارزش و اعتبار معلمان در درجه ی اول تلاشی از مبنای اسلامی، علمی و فلسفی آن است بر اساس پژوهش های انجام شده هر چه تصمیمات با فکر و مشارکت افراد بیشتری گرفته شود ، از استحکام و درستی بالاتری برخوردار است مسائلی که به نظر و رای همگان گذاشته می شود از خطای کمتری برخوردار است و به نسبت دخالت آرا زیادتر، و همه جانبه تر خواهد بود.الف- از دیدگاه اسلام نیز مشارکت و شورا اساس کار مدیریت آموزشی است اسلام هیچ مدیریتی را در بی نیاز از مشورت نمی داند رسول گرامی اسلام نیز دستور یافت با مومنان به مشورت بپردازد شاید اختصاص دادن سوره ای به عنوان شورا و تاکید بر این که اصولا مشورت کردن از ویژگی های مومنان است ناشی از همین سیاست اسلامی است. بالعکس مدیریت در اسلام مخالف خود کامگی، خود محوری و سلطه گری است.ب) از دیدگاه علمی مدرسه یک نهاد اجتماعی است که باید به روش گروهی و با کمک همه کسانی که مسئولیت یا منافعی دارند اداره شود. در عین حال مدرسه یک سازمان تخصصی است که دبیران، معلمان یا استادان با سالها آموزش و تجربه و تکیه بر علم و تخصص خود به انجام وظیفه می پردازند هیچ مدیری نمی تواند ادعا کند که امور مدرسه را بدون دخالت و اظهار نظر اعضای آموزشی اش حل می کند شورای معلمان وسیله ی بسیار خوبی برای اطلاعات افکار و اندیشه هاست. اصولا تعلیم و تربیت نیاز به اندیشه، تفکر و بافتن راه حل دارد.ج- از دیدگاه فلسفی سه نظریه مدیریتی یعنی مدیریت بر مبنای اهداف، کنترل کیفیت جامع و مدیریت کیفیت جامع بر مشارکت افراد سازمان و احساس رضایت آنها از این مشارکت به عنوان یک نیاز انسانی است.۴- شورای معلمان بهترین مرکز تصمیم گیری شورایی در همه سازمان های آموزشی راه حل را مانند بچه فکری خود دوست می دارند و از آن دفاع و پشتیبانی می کنند . چنانچه تصمیم گرفته شده بعدها با موفقیت روبه رو شود همه ی افراد خود را در آن سهیم می دانند. اگر بالعکس تصمیم در حین اجرا بنا به دلایلی با شکست مواجه شود افراد مدیر را تنها نمی گذارند و شکست را بر گردن او نمی اندازند و همگان خود را در شکست یا عدم موفقیت سهیم می دانند. چنین جو و روحیه ای می تواند منجر به همکاری عمومی برای رفع مشکل یا پیدا کردن راه های جدید موفقیت شود.۵- یکی از صاحب نظران ضمن پر اهمیت دانستن شورای معلمان مشارکت در تصمیم گیری را نوعی حق دانسته و گفته است که معلمان انتظار دارند در مسائل مدرسه مشارکت داشته باشند. به گفته ی او

مشارکت در امور مدرسه نوعی صدا داشتن یا دادن حق اظهار نظر است چنانچه این حق به افراد داده شود سبب توسعه ی مهارت ها ، تامین نیاز های روانی ، افزایش ادراک بهتر از سازمان، توزیع قدرت نفوذ ، کاهش نابرابری ها، افزایش روحیه ی کنترل فردی و گروهی ، افزایش بهره وری ، افزایش درجه مداخله و تعهد در امور سازمان ، افزایش انگیزه ، رضایت شغلی، نو آوری و خلاقیت و یافتن راه ها و روش های بهتر انجام کار می شود.۶- شورای مدرسه وسیله ی با ارزشی برای ارزیابی افراد از خودشان و دیگران است وقتی مدیر با یکی از معلمان گزارشی از موفقیت معلمی می دهد در حقیقت نوعی ارزیابی ازمعلم مورد بحث به عمل می آید در همین زمان سایر معلمین نیز به روش کار خود می اندیشند و خود را با این معلم مقایسه می کنند و این نوعی ارزشیابی از خود به شمار می رود.۷- شورای آموزشی مدرسه می تواند به روشن شدن و تعیین حدود و مسئولیت ها کمک کند. بدین ترتیب شورای مدرسه عامل مهمی برای افزایش وظیفه شناسی و ایجاد نظم و انضباط است همچنین شورای معلمان به افزایش مهارت ها و تصحیح روش ها منتهی می شود.۸- از اهداف بسیار مهم شورای معلمان بررسی مسائل آموزشی، درسی ، رفتاری و اخلاقی دانش آموزان است و برخورد ریشه ای با مشکلات جاری و اتخاذ تصمیمات مشترک و واحد برای برخورد با همه ی موارد مشابه است.۹- شورای معلمان مدرسه سبب رشد شخصیت، خود رهبری و بلوغ افراد می شود و وقتی دبیران در امور سازمان آموزشی شرکت داده می شوند و آنها وجود خود را در سرنوشت مدرسه موثر می بینند احساس ارزش و شخصیت می کنند منظور از خود رهبری یافتن توان بررسی مسائل و مشکلات به وسیله ی معلمان و ارائه راه حل و در نهایت به گردش در آوردن امور مدرسه و بلوغ به مفهوم پختگی . کسب تجربه و انجام کارها است.۱۰- شورای معلمان با عنایت به اینکه یک کارگاه آموزشی است می تواند به مباحثی چون روش های تدریس ، آخرین یافته های تعلیم و تربیت ، روش های اجتماعی کردن افراد ، روش های ساختن تست ها ، شیوه های درست ارزشیابی و نحوه ی برقراری رابطه با اولیا، آخرین یافته های یک رشته ی علمی مقررات انضباطی ، روش های اعمال انضباط ، روشن کردن اهداف و به توافق رسیدن در مورد اهداف و مقاصد آموزشی و.....بپردازند

http://www.modiir.parsiblog.com/

رابطه بین آموزش کار و کارآفرینی

۵ رابطه بین آموزش کار و کارآفرینی

محققین: انضباطی – ولی پور: بررسی تأثیر رابطه ی بین آموزش کار و کارآفرینی و نقش آن در نگرش جوانان در خود اشتغالی– شناسائی و تحریک استعدادها و مهارت های کارآفرینانه چکیده : در این طرح تحقیق به بررسی تاثیر آموزش کارآفرینی بر کسب دانش مربوط به کارآفرینی، شناسایی و تحریک استعدادها و مهارتهای کارآفرینانه و کشف فرصتهای جدید پرداخته شده است . پس از انتخاب موضوع اقدام به کامل کردن فرم طرح تحقیق نموده و سپس گزارش کار خود را در کلاس درس روش تحقیق در مدیریت ارائه دادیم و بعد از گرفتن اشکالات آن توسط استاد ارجمند وراهنمایی های ایشان پرسشنامه ای را در رابطه با موضوع تنظیم و در بخش پیوست قرار دادیم. واژه های عملیاتی و کاربردی: کارآفرینی – کارآفرین – مخاطره پذیری – استقلال طلبی– خلاقیت – تحمل ابهام – مرکز کنترل درونی فصل اول زما قرعه کاری انداختن زکار آفرین کارها ساختن «نظامی» مقدمه واژه کارآفرینی هم اکنون برای بیان معانی و اهداف مختلفی به کار برده می شود از یک سو به معنای یک رویکرد توسعه اقتصادی است که مورد توجه برخی از کشورها قرار گرفته و از طریق اقتصاد کارآفرینی توانسته اند به توسعه دست یابند. در این راستا تعداد کسب و کارهای جدید یک شاخص توسعه یافتگی است . در این عرصه رقابت میان کشورها به رقابت میان شرکت ها تبدیل شده است .از سوی دیگر این واژه به معنای روحیه سرزندگی و فضیلت و یا به تعبیری عمیق تر، شوق خلقت می نامند. از نگاهی دیگر توانایی راه اندازی کسب و کار و فروش یک ایده، محصول یا خدمت جدید را کارآفرینی می نامند

کارآفرینی از موضوعات مهم روزگار ماست و عصر امروز را می توان عصر کارآفرینی نامید. کارافرینان امروزه از احترام خاصی برخوردارند و روز به روز به تعداد آنها افزوده می شود . به حق این افراد سربازان و قهرمانان توسعه اقتصادی هر کشوری هستند.کارآفرینی فرایندی است پیچیده، طولانی مدت و علاوه بر آمادگی و علاقه مندی شخص از دوران کودکی، نیاز به آموزشی و پرورشی نیز دارد وبا فراهم شدن بسترهای آن از طریق دولت و مردم وحمایت های آنان شکوفا می شود. پس از روشن شدن ضرورت توجه به کارآفرینی، آشنایی با مفهوم کارآفرینی و خصوصیات کارآفرین، پرورش روحیه کارافرینی در افراد غیر کارآفرین از اهمیت فوق العاده ای برخوردار می شود. از این رو فعالیت های آموزشی برای تربیت کارآفرینان در دستور کار بسیاری از مراکز آموزش کارآفرینی درایران قرار گرفته، چرا که لازمه توسعه کارآفرینی، آموزش آن است. این موج که از اوایل سال ۱۳۸۰ در دانشگاه های بزرگ آغاز شده هم اکنون اکثر دانشگاه ها علاوه بر کارگاه های آموزشی، یک درس ۲ یا ۳ واحدی نیز در برنامه های درسی دانشجویان کاردانی و کارشناسی گنجانده شده است . علاوه بر این با توجه به اهمیت موضوع کارآفرینی نهادهای مختلفی نیز برای حمایت دانشجویان و فارغ التحصیلان دانشگاهی تاسیس شده است . بیان مسئله کارآفرینی از منابع مهم و پایان ناپذیر همه جوامع بشری است . منبعی که به توان خلاقیت انسان ها بر می گردد. از یک سو ارزان و از سوی دیگر بسیار ارزشمند و پایان ناپذیر است. امروزه همگان دریافته اند که جوامعی که به منابع انسانی متکی بوده اند تابه منابع زیرزمینی، در بلند مدت موفق تر بوده اند. مفهوم کارآفرینی با تحولات سریع و شتابان محیط بین‌المللی و گذر از جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی و مواجهٔ اقتصادهای ملی با اقتصاد جهانی و مطرح شدن پدیده‌هایی همانند «جهانی شدن اقتصاد» و «فن‌آوری‌اطلاعات ، مباحث اساسی درخصوص راهکارهای مختلف برای تسریع فرآیند رشد و توسعهٔ پایدار و رفاه‌اقتصادی مطرح می‌گردد. یکی از این مباحث جدید، نقش کارآفرینان در این فرایند می‌باشد. کارآفرینی ازمفاهیم جدیدی است که حداقل در محدود ه علم اقتصاد ، مدیریت جامعه‌شناسی و روان‌شناسی و سایرمقوله‌های مرتبط با این موضوع قدمتی بسیار کوتاه داشته و از مفاهیم رو به گسترش می‌باشد. به دلیل آنکه معنای تحت‌اللفظی «کارآفرینی نمی‌تواند عمق محتوی و مفهوم این واژه را مشخص نماید و برای جلوگیری ازفهم نادرست این موضوع یا واژه با سایر واژه‌ها و برای رسیدن به فهم و فرهنگ مشترک از آن معرفی وشناساندن این واژه بسیار مهم می‌نماید . این که کارآفرینی چیست کارآفرین کیست فرآیند کارآفرینی چگونه‌است نقش و تاثیر کارآفرینی و کارآفرینان در ابعاد توسعه و رشد اقتصادی و متغیرهای کلان اقتصادی هماننداشتغال چیست نقش آموزش و تجربه در رشد کارآفرینی چه میزان است سوالهایی هستند که باید برای رسیدن‌به این فرهنگ مشترک به وضوح و مبسوط پاسخ داده شود. به‌طور کلی «کارآفرینی از ابتدای خلقت بشر و همراه با او در تمام شئون زندگی حضور داشته و مبنای‌تحولات و پیشرفتهای بشری بوده است لیکن تعاریف زیاد و متنوعی از آن در سیر تاریخی و روند تکامل‌موضوع بیان شده است که برخی از این تعاریف ارائه می‌گردد: ـ کارآفرین کسی است که متعهد می‌شود مخاطره‌های یک فعالیت اقتصادی را سازماندهی اداره و تقبل‌کند اهداف تحقیق: اهداف نظری: هدف نظری این تحقیق بررسی رابطه بین آموزش کارآفرینی و نگرش جوانان در خود اشتغالی می باشد به طوری که بعد از انجام تحقیق و اجرای آن افراد بتوانند خود موسس باشند و کسب و کار ایجاد نمایند. اهداف کاربردی: – تشویق دانشجویان سال آخر و دارای ایده تجاری به راه اندازی شرکت توسط خودشان – تشویق دانشجویان به در نظر گرفتن خط مش ها در شرکت ها و افزایش آگاهی راجع به خود اشتغالی به عنوان یک انتخاب شغلی برای فارغ التحصیلان. – ایجاد آگاهی از اهمیت شرکت های فردی – پذیرفتن گروهی که به دقت انتخاب شده از طریق یک برنامه جامع آموزشی – توسعه صنعتی سریع از طریق تربیت کارآفرینان بیشتر – متنوع ساختن منابع کارآفرینی – حل مشکلات اشتغال و بهبود بهره وری اهمیت و ضرورت آموزش کارآفرینی با نگاهی به روند رشد وتوسعه جهانی در می یابیم که با افزایش و گسترش فناوری های پیشرفته، نقش و جایگاه کارآفرینان به طور فزاینده ای بیشتر می شود به بیان دیگر ارتباط مستقیمی بین پیشرفت فناوری و ضرورت آموزش کارآفرینان وجود دارد . اکنون در

عرصه جهانی افراد خلاق، نوآور و مبتکر به عنوان کارآفرینان منشاء تحولات بزرگی در زمینه های صنعتی، تولیدی و خدماتی شده اند و از آنان نیز به عنوان قهرمانان ملی یاد می شود. چرخ های توسعه اقتصادی همواره با توسعه کارآفرینی به حرکت در می آید، در اهمیت کارآفرینی همین بس که طی بیست سال (۸۰-۱۹۶۰) در کشور هند تنها پانصد موسسه کارآفرینی شروع به کار کرده اند و حتی پاره ای از شرکتهای بزرگ جهان برای حل مشکلات خود به کارآفرینان رو می آورده اند . این در حالی است که در ایران حتی یک موسسه کارآفرینی در دهه های اخیر نداشته ایم .[۱] سوابق علمی تحقیق: الف) آموزش برای کارآفرینی در بخش غیر متشکل اقتصادی سوال اصلی تحقیق: آیا آموزش کارآفرینی به اشتغال تایید دارد؟ سوالات فرعی تحقیق: - آیا آموزش کارآفرینی بر کسب دانش مربوط به کارآفرینی موثر است ؟ آیا آموزش کارآفرینی بر کسب مهارت در استفاده از فنون تحلیل فرصتهای اقتصادی و ترکیب برنامه های عملیاتی تاثیر دارد؟ آیا آموزش کار آفرینی بر شناسایی و تحریک استعدادها ومهارتهای کارآفرینانه موثر است ؟ آیا تجدید نگرشها در جهت پذیرش تغییر از نتایج آموزشی کار آفرینی است ؟ آیا آموزش کارآفرینی در کشف فرصتهای جدید و مقابله با تهدیدات موجود تاثیر دارد؟ آیا آموزش کارآفرینی باعث تربیت افراد متکی به نفس می شود؟ آیا افزایش تمایل برای راه اندازی کسب و کارهای شخصی و تعاونی از نتایج آموزش کارآفرینی است ؟ آیا القای مخاطره پذیری با استفاده از فنون تحلیلی از تاثیرات کارآفرینی است ؟ آیا آموزش کارآفرینی باعث خلق نوآوری در محصول، تولید ، بازار و صنعت می شود؟ فرضیه های تحقیق: الف) فرضیه اصلی تحقیق: آموزش کارآفرینی بر اشتغال موثر است . ب) فرضیه های فرعی: آموزش کارآفرینی بر کسب دانش مربوط به کارآفرینی موثر است . آموزش کارآفرینی بر کسب مهارت در استفاده از فنون تحلیل فرصتهای اقتصادی و ترکیب برنامه های عملیاتی تاثیر بسزایی دارد. آموزش کارآفرینی سبب افزایش علاقه افراد نسبت به قرار گرفتن در شرایط مبهم می شود. آموزش کار آفرینی بر شناسایی و تحریک استعدادها و مهارتهای کارآفرینانه موثر است تجدید نگرش ها در جهت پذیرفتن تغییر از نتایج آموزش کارآفرینی است . آموزش کارآفرینی در کشف فرصتهای جدید و مقابله با تهدیدات موجود تاثیر دارد. آموزش کارآفرینی باعث تربیت افراد متکی به نفس می شود. افزایش تمایل برای راه اندازی کسب و کارهای شخصی و تعاونی را می توان از نتایج آموزش کارآفرین به شمار آورد. القای مخاطره پذیری با استفاده از فنون تحلیلی از تاثیرات آموزش کارآفرینی است. آموزش کارآفرینی باعث خلق نوآوری درمحصول، تولید ، بازار وصنعت می گردد. متغیرهای مربوط: متغیر مستقل: آموزش کارآفرینی متغیر وابسته: اشتغال متغیر واسطه: نگرش، انگیزه ، روحیه، مهارت متغیر کنترل: دانش، جنسیت ، استعدادها ، نوع آموزش. تعریف واژه های عملیاتی و کاربردی ۱-کارآفرینی : روشی است برای انجام دادن کسب و کار به شیوه ای مبتکرانه ، با تمرکز به مشتری و پذیرفتن ریسک های حساب شده .[۲] ۱-۱) کارآفرینی فردی : فرآیندی است که در آن کارآفرین سعی می کند تا فعالیت کار آفرینانه ای را به طور آزاد (مستقل) به ثمر برساند. ۱-۲) کارآفرینی گروهی (سازمانی) : فرآیندی است که سازمان طی می کند تا همه کارکنان بتوانند در نقش کارآفرینی انجام وظیفه کنند و تمام فعالیت های کارآفرینانه فردی و گروهی به طور مستمر و سریع و راحت در سازمان مرکزی یا شرکت های تحت پوشش خود مختار به ثمر برسند. ۲- کارآفرین: بنا به تعریف واژه نامه دانشگاه و بستر کارآفرین کسی است که متعهد می شود مخاطره های یک فعالیت اقتصادی را سازمان دهی ، اداره و تقبل نماید. ۳- مخاطره پذیری: عبارتست از پذیرش مخاطره های معتدل که می تواند با تلاش های شخصی مهار شوند. ۴- استقلال طلبی : نیاز به استقلال طلبی را می توان با عباراتی نظیر «کنترل داشتن بر سرنوشت خویش»، «کاری را برای خود انجام دادن » و « رئیس خود بودن» تعریف کرد. ۵- خلاقیت : خلاقیت توانایی خلق فکرهای جدید است این فکرها ممکن است به محصولات یا خدمات جدید نیز منجر شود[۱]. ۶- تحمل ابهام: تحمل ابهام توانایی زندگی کردن با نداشتن اطلاعات کامل از محیط است بی آنکه شخص بداند موفق خواهد شد یا خیر[۲]. ۷- مرکز کنترل درونی: عقیده فرد را در این مورد که تحت کنترل وقایع خارجی است یا داخلی مرکز کنترل می نامند . بیشتر کارآفرینان را دارای مرکز کنترل درونی

توصیف کرده انـد. فصل دوم تعریف آموزش کارآفرینی در یک تعریف ساده آموزش کارآفرینی فرایندی نظام مند ، آگاهانه و هـدف گرا می باشـد که طی آن افراد غیر کارآفرین ولی دارای توان بالقوه به صورتی خلاق تربیت می گردند. در واقع، آموزش کـار آفرینی فعـالیتی است که از آن برای انتقـال دانش و اطلاعـات مورد نیـاز جهت کـارآفرینی اسـتفاده می شود که افزایش بهبود توسعه نگرش ها، مهارتها و توانایی های افراد غیر کارآفرین را در پی خواهد داشت [۵]. اهداف آموزش کارآفرینی در واقع هدف از آموزش کـارآفرینی تربیت و پرورش افرادی خلاـق و نوآور است .این قبیـل دوره ها به دنبال اسـتفاده از فرصـتهای مناسب فراهم شـده، مخـاطره پـذیری، تمایـل به حـل مشـکلات ، بهبود نگرش و گرایش هـای افراد می باشـد[۵]. به طـور کلی در آمـوزش رشـته کارآفرینی اهـداف متعددی مورد نظر است که برخی از آنها عبارتند از: الف) کسب دانش مربوط به کارآفرینی ب) کسب مهارت در اسـتفاده از فنـون تحلیلی، فرصـتهای اقتصـادی و ترکیـب برنـامه هـای عملیـاتی ج) شناسایی و تحریـک اسـتعدادها و مهارتهـای کارآفرینـانه د) القـای مخـاطره پـذیری بـا اسـتفاده از فنـون تحلیلی هـ) تجزیه نگرش هـا در جهت پـذیرش تغییر ر) ایجـاد همـدلی و حمایت برای جنبه های منحصر به فرد کارآفرینی [۶] چالشهای آموزش کارآفرینی آموزش کارآفرینی و تحقیقات مربوط به آن هم اکنون بـا چالشـهای متعـددی مواجه شـده است که برخی از این چالشـها توسـط بلاـک و اسـتامپ ارائه شـده است . این چالشـها عبارتنـد از •: چـالش در ایجـاد متـدلوژی های تحقیق برای انـدازه گیری اثر بخشـی کارافرینی • چالش در محتوا و شـیوه های آموزشـی کارآفرینی • چالش در کیفیت مدرسان کارآفرینی • چالش در پذیرش آموزش کارآفرینی در دانشکده ها نسبت به کسب و کـار • چـالش در ایجـاد یک پیکره عمومی (مشترک) در زمینه های دانشـی مختلف • چالش در اثر بخشـی روشـهای آموزشـی • چالش در نیازهای یادگیری کارآفرینانی که هم اکنون در آن به سـر می برنـد.[۶] رئوس مطالب آموزش کارآفرینی رئوس مطالب درسـی را که برای آموزش کارآفرین تـدریس می گردند می توان بر اساس سـطوح فردی ، سازمانی و محیطی به سه بخش تقسـیم کرد. شکل ۱ رابطه این سـطوح را با یکـدیگر نشان می دهـد . الف) کارآفرینی و فرد: ویژگی ها ، خصوصـیات و رفتار یک کارآفرین ، کارآفرینی ونوآوری ، کار آفرینی و خلاقیت و ویژگی های مدیر کارآفرین رئوس مطالبی هسـتن که در این سطوح تـدریس می شونـد. پ)کارآفرینی و سازمان:راه انـدازی سازمان های کارآفرین، حفظ و نگهـداری سازمان های کارآفرین وتوسـعه کارآفرینی در سازمان های کوچک ، متوسط و بزرگ اهم مطالب دروس کارآفرینی در سازمان می باشند. ج) کارآفرینی و محیـط: تعـاریف ویژگی هـای کـارآفرینی ، نقش کارآفرینـان در جـامعه ، کـارکرد کارآفرینان در اقتصاد، اثرات و نتایـج توسـعه کـارآفرینی ، اهمیـت کـار آفرینی، تشویـق و حمـایت هـایی کـه جهـت توسـعه کـارآفرینی صـورت می گیرد. کـارکرد دولـت در کارآفرینی ، نقش پشتیبانی دولت از کارآفرینی مهمترین موارد تـدریس شـده دراین سـطح ازکارآفرینی می باشـند . شـکل ۱ رابطه بین رئوس مطالب آموزش کارآفرینی فرآینـد آموزش کارآفرینی : آموزش کارآفرینی یادگیری چند مرحله ای است که حداقل در پنـج مرحله متفاوت از زندگی توسعه وتحقق می یابد. مراحل آموزش کارآفرینی به ترتیب سـطح عبارتند از: مرحله ی اول- سـطح پایه: دانش آموزان در دوره های ابتـدایی، راهنمایی و دبیرسـتان بایـد رویه های مختلف مالکیت کسب وکار را تجربه کنند. در این مرحله بر مفـاهیم اساسـی اقتصـادی، فرصت هـای کسب و کار که در نتیجه تغییرات اقتصادی به وجود می آینـد و هم چنین مهارت هـای اساسـی مورد نیـاز جهت موفقیت در بـازار کسب و کـار تمرکز می شود. برانگیختن برای یادگیری بیشتر و درک فرصت های منحصـر به فرد اقتصـادی از نتایـج غایی و مورد انتظار این سـطح است . مرحله ی دوم – سـطح پرورش شایسـتگی ها: در این مرحله دانش آموزان بایـد زمـان تجـارت و کسب و کـار را یاد بگیرنـد وبا مسائل و دیـدگاه هایی که از نظر صاحبان موسـسه و بنگاه مهم هسـتند، آشـنا شوند. سطح پرورش شایستگی ها به آموزش های حرفه ای نیاز دارد. آموزش های حرفه ای می تواند در مقام کلاس های درسی مختلفی که به نوعی با کارآفرینی مرتبط هستند، تدریس گردد. مرحله ی سوم- سطح کاربرد خلاق: این سطح از فرایند آموزش کارآفرینی در برگیرنده حداقل دروسـی است که یادگیری آنها برای تشریح یک کسب و کار نوین الزامی است. مرحله ی

چهارم- سطح راه اندازی کسب و کار: این مرحله که نتیجه مستقیم مرحله ی قبل است، هدفی جزء راه اندازی یک کسب و کار توسط فراگیران ندارد و پیامد منطقی آموزش هایی است که در سطوح قبلی فرآیند آموزشی کار افرینی داده شده است . بعد از اینکه افراد بزرگسال تجارب شغلی خاصی را کسب کردند و یا آموزش های بیشتری را در آن زمینه دیدند، به مساعدت های خاص مربیان خود نیاز دارند تا در حالی که با معلمین خود به بحث و تبادل نظر می پردازند و نقاط تاریک راه اندازی یک کسب و کار برایشان روشن می شود، تجارت مرتبط با شغلی را که دیده اند ، بالفعل نمایند. این دوره ی آموزشی معمولا دو ساله بوده و در دانشکده های اقتصاد و مدیریت برگزار می شود. مرحله ی پنچم- سطح رشد و توسعه: اغلب صاحبان کسب و کار علاقه ای به درخواست کمک و مساعدت برای افزایش آگاهی ها و انش خود ندرند مگر اینکه در آن زمینه احساس نیاز کنند. دوره های مستمر آموزشی، سمینارها و گردهمایی علمی می توانند به این افراد کمک کنند تا توانایی های کسب و کار خود را بالا برده و تقویت نمایند. دوره های آموزش کارآفرینی: دوره های آموزش کارآفرینی که تا سال ۱۹۹۰ میلادی شکل گرفتند در چهار دسته ی اصلی قابل تقسیم بندی می باشند که عبارتند از: دسته ی اول – دوره های آگاهی و جهت گیری به سوی کارآفرینی : هدف از برنامه های این دوره ، افزایش آگاهی، بینش و درک نسبت به کارافرینی به عنوان یک انتخاب شغلی برای افراد از تمامی اقشار اجتماعی است . برنامه های این دسته در مقاطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان تدریس می شوند. در دوره های آزاد کارآفرینی گروه های نژادی، مخترعان، کارکنان دولت، دانشمندان ، بازنشستگان نیروهای مسلح و حتی افراد غیر شاغل نیز می توانند تحت پوشش قرار بگیرند. دسته ی دوم- دوره های توسعه تاسیس بنگاه ها: برنامه های آموزشی این دسته به اقتضای شرایط خاص هر کشور طراحی شده اند . در این زمینه مراکز ویژه ای در کشورهایی همچون آمریکا، استرالیا، هند، هلند، فیلیپین، مالزی، سنگاپور، انگلستان وفنلاند ایجاد شده اند. اهداف عمده این مراکز ارائه آموزش های ویژه جهت توسعه توانایی ها و انگیزش افراد، توسعه مناطق شهری و آموزش های عملی کارآفرینان است . دسته ی سوم- دوره های رشد وبقای کارآفرینان و بنگاه های کوچک: این دوره ها که شرکت های کوچک را در بر می گیرد، نیازهای آموزشی بسیار متنوعی را تحت پوشش قرار می دهند . شرکت های کوچک در هر کشوری باید مورد توجه قرار بگیرند. دسته ی چهارم- دوره های توسعه آموزش کارآفرینی: برنامه های این دسته که شامل شیوه های جدید آموزشی و تعیین نقش های تازه استاد – دانشجو در فرآیند آموزش کار آفرینی است . هدف عمده ی این برنامه های آموزش و گسترش کمی استادان و مربیان جدید از میان دست اندرکاران فعالیت های اقتصادی و صنعتگران برای آموزش کارآفرینی است . عوامل موثر بر کارآفرینی از جمله عوامل مهم در ایجاد کارافرینی که می توانند این فرایند را توسعه دهند عبارتند از: ۱- زیر ساختهای اجتماعی ۲- تحقیق و توسعه ۳- کیفیت نیروی انسانی ۴- کیفیت مدیریت [۴] نکات مهم در ارایه دوره های آموزش کارآفرینی: برای آنکه دوره های آموزشی کارآفرینی با موفقیت همراه باشد، باید نکاتی چند مورد توجه و احترام قرار گیرد که عبارتند از: الف) ترکیب شرکت کنندگان در کلاس های آموزش کار آفرینی متنوع باشد. ب) کلاس های در بردارنده باز خوردهای مستمر و حتی از قبل پیش بینی نشده باشد ج) علاوه بر راه اندازی کسب و کار جدید بر انواع ابتکارات و خلاقیت های کارآفرینانه هم تاکید نماید. د) جهت هر یک از بحث ها و مسائل کلاس، راه حل و جواب مشخص و معینی ذکر گردد. هـ) امکان تغییر و اصلاح برنامه های آموزشی توسط معلم و یا استاد به آسانی میسر و مقدور باشد. و) از سبک ها و روش های مختلف تدریس استفاده گردد تا باعث ایجاد هیجان و جذابیت شود. ز) معلمان و یا استادانی که کارآفرینی را تدریس می کنند، خودشان کارآفرین باشند . چارچوب آموزش کار آفرینی : با آشکار شدن مفهوم کارآفرینی و به ویژه مفهوم کارآفرینی سازمانی و ضرورت آن در توسعه سازمان و جامعه، تردیدی در تربیت کارآفرینان سازمانی جهت تحقق این هدف بزرگ باقی نمی ماند . با توجه به اینکه در تاکید بر اهمیت کارآفرینی سازمانی، کارآفرینان سازمانی به عنوان موتور نیرومند توسعه سازمان و جامعه خود شناخته شدند، آنچه اهمیت حیاتی پیدا می کند، روشن کردن و به راه انداختن این موتورها جهت توسعه

است . برای روشن شدن موتور، کافی است استارت زده شود ولی برای استمرار فعالیت آن باید همواره به آن سوخت رسانی شود وشرایط جهت فعالیت بی نقص آن مهیا گردد. به هر حال برای آگاه شدن و شروع به حرکت کارآفرینان سازمانی کافی است تا آموزش های لازم در این زمینه به آنها ارائه گردد تا جرقه کارآفرینانی در ذهن آنها زده شود ودر عین حال ضرورت مساله نیز برای آنها معلوم گردد. اما برای تداوم این حرکت باید با پرورش آنان از طریق اقداماتی مانند حمایت مدیریت، ایجاد تفکر استراتژیک کارآفرینی و فراهم سازی عوامل ساختاری و محتوایی بستر فعالیت مستمر کارآفرینان سازمانی را فراهم کرد. شکل ۲ این چارچوب را نشان می دهد. شکل ۲ چارچوب آموزش کارآفرینی سازمانی تجربیات برخی از کشورها در پیاده سازی برنامه های آموزشی امروزه تجربیات فراوانی در سراسر دنیا راجع به طراحی برنامه ها، ارتقاء و ایجاد انگیزه و کمک به کارآفرینی از طریق آموزش آن وجود دارند، این برنامه های در کشورهایی نظیر هندوستان، سنگاپور، استرالیا، فیلیپین و ...به اجرا در آمده اند. سنگاپور: در سنگاپور، دوره های آموزشی متعددی در خصوص کارآفرینی توسط دانشگاه ها و موسسات پلی تکنیک برگزار می شود. موسسه های آموزشی دانشگاهی و آژانس های دولتی نیز به ارایه برنامه های کوتاه در این ارتباط پرداخته اند. در این رابطه، یکی از مراکز آموزش کار آفرینی، دانشگاه نانیانگ است . یکی از برنامه های درسی مهم این دانشگاه، برنامه توسعه مهارت های شخصی است . در این برنامه درسی، شرکت کنندگان به منظور تکمیل دانش فنی موردنیاز خود، مهارت های شخصی مهمی همچون کارآفرینی و خلاقیت را می آموزند.. استرالیا: وزارت آموزش فنی و حرفه ای استرالیا بزرگ ترین مرکز آموزش دهنده مدیریت و کارآفرینی در استرالیاست و اهدافی همچون ارتقاء ظرفیت برای ارائه دروس توسعه مدیریت و ایجاد مشوق هایی برای بهبود کیفیت، اعطاء گواهینامه صلاحیت به کارآموزان ومشاوران شرکت های کوچک، ایجاد نشست های حضوری و ارائه کمک های مالی، استفاده از وسایل کمک آموزشی پیشرفته برای آموزش و استفاده از فناوری اطلاعاتی برای مبادله اطلاعات در سطح سازمانی و فراسازمانی را دنبال می کند . به طور کلی این وزارتخانه در جهت ارتقاء مهارت های انسانی، رهبری و استراتژیک کارآفرینان تلاش می نماید. علاوه بر فعالیت های فوق دولت استرالیا در زمینه توسعه آموزش های کارآفرینی اقداماتی همچون برگزاری سمینارها، نشست ها و کنگرهها را نیز در دستور کار خود قرار داده که نمونه برجسته آن برگزاری سمینار توسعه کارآفرینی با حضور بیش از ۱۰۰ هیات اعزامی از کشورهای جهان در سال ۱۹۹۸ بوده است .[۵] فصل سوم روش شناسی الف) نوع کار تحقیقاتی: با توجه به اهمیت کارآفرینی در ایجاد اشتغال از طریق آموزش آن تحقیق کاربردی می باشد ب) نوع روش تحقیقاتی: این تحقیق روش توصیفی و همبستگی را بکار برده است زیرا به بررسی چیستی و چگونگی موضوع و به توصیف وضعیت فعلی آن پرداخته است وهم چنین به بررسی رابطه بین آموزش کارآفرینی و اشتغال اقدام نموده است . ج) روش گردآوری: به منظور جمع آوری اطلاعات ، از کتاب ها و نشریه ها استفاده شده است به همین جهت روش گردآوری اطلاعات کتابخانه ای می باشد. د) جامعه آماری: جامعه آماری در این تحقیق کلیه سازمان های دولتی و غیر دولتی شهرستان مشهد می باشند . ر) روش نمونه گیری: نمونه گیری به روش احتمالی خوشه ای انجام گرفته شده است ز) حجم نمونه : برای عملیات آماری از فرمول ماندل استفاده شده است چون جامعه نامعلوم است . مشکلات و تنگناهای اجتماعی تحقیق: یکی از مشکلات مهم در این زمینه کمبود کارهای تحقیقاتی و پژوهشی بود که درخصوص این موضع انجام گرفته بود. فصل چهارم تحلیل اطلاعات: دراین پژوهش برای اندازه گیری میزان رابطه وتاثیراخلاق برزندگی اجتماعی دانشجویان ازآماراستنباطی(ضریب همبستگی پیرسون)استفاده می شود.برای خلاصه کردن داده هاو اطلاعات ازجداول آمارتوصیفی استفاده می شود. همان طور که در فصل سوم ذکر شد از طریق پرسشنامه نسبت به جمع‌آوری نظرات در خصوص بررسی تاثیررابطه آموزش کارآفرینی ونقش آن درنگرش جوانان درخوداشتغالی درمشهد اقدام گردید. آنچه در این فصل بیان شده گزارشات آماری از مشخصات و تعداد کلی نمونه‌ها و شرح و تفسیر فرضیه‌های متناسب با سؤالات و پاسخهای ارایه شده بیان گردیده است. متناسب با آنچه که در سؤالات آمده عواملی همچون عوامل بیکاری ،اشتغال وعوامل موثردراشتغال که به

تجزیه و تحلیل آن اقدام شده و نقش آموزش را در جهت این عوامل مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داده ایم. جدول و نمودار سؤال شماره ۱ نقش آمزش چه میزان برایجادکارآفرینی تأثیر داشته است؟ گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمع فراوانی ۴۸ ۲۷ ۱۹ ۶ --- ۱۰۰ درصد ۴۸ ۲۷ ۱۹ ۶ --- ۱۰۰ همان طور که ملاحظه می‌شود تعداد ۴۸ نفر معادل ۴۸ درصد پاسخ دهندگان گزینه خیلی زیاد، ۲۷ نفر معادل ۲۷ درصد گزینه زیاد، ۱۹ نفر معادل ۱۹ درصد گزینه متوسط و ۶ نفر معادل ۶ درصد گزینه کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین ۷۵ نفر معادل ۷۵ درصد پاسخ‌دهندگان گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند و معتقدند که آموزش تأثیر زیادی براشتغال دارد. لذا سؤال مذکور مورد تأیید می‌باشد. جدول و نمودار سؤال شماره ۲ شرایط بحران جهانی چه میزان بربیکاری موثربوده است؟ گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمع فراوانی ۴۴ ۲۶ ۱۵ ۱۰ ۵ ۱۰۰ درصد ۴۴ ۲۶ ۱۵ ۱۰ ۵ ۱۰۰ همان طور که ملاحظه می شود تعداد ۴۴ نفر معادل ۴۴ درصد پاسخ‌دهندگان گزینه خیلی زیاد، ۲۶ نفر معادل ۲۶ درصد گزینه زیاد، ۱۵ نفر معادل ۱۵ درصد گزینه متوسط، تعداد ۱۰ نفر معادل ۱۰ درصد گزینه کم، و تعداد ۵ نفر معادل ۵ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین تعداد هفتاد نفر گزینه خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند و معتقد هستند که بحران های جهانی درایجادبیکاری مؤثر است. جدول و نمودار شماره ۳: تا چه میزان مدیریت صحیح دررفع بحران های جهانی درجلوگیری ازبیکاری موثراست؟؟ گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمع فراوانی ۴۵ ۲۵ ۱۵ ۹ ۶ ۱۰۰ درصد ۴۵ ۲۵ ۱۵ ۹ ۶ ۱۰۰ همان طور که ملاحظه می‌کنید تعداد ۴۵ نفر معادل ۴۵ درصد گزینه خیلی زیاد، تعداد ۲۵ نفر معادل ۲۵ درصد پاسخ‌دهندگان گزینه زیاد، تعداد ۱۵ نفر معادل ۱۵ درصد گزینه متوسط، تعداد ۹ نفر معادل ۹ درصد گزینه کم و تعداد ۶ نفر معادل ۶ درصد گزینه کم را انتخاب نموده‌اند، بنابراین تعداد هفتاد نفر معادل ۷۰ درصد گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند که مدیریت صحیح دولت درکاهش بیکاری موثر است. جدول و نمودار سوال شماره ۴: نداشتن شغل مناسب تا چه حد در فقر خانواده شما تأثیر دارد؟ گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمع فراوانی ۴۸ ۲۸ ۱۴ ۸ ۲ ۱۰۰ درصد ۴۸ ۲۸ ۱۴ ۸ ۲ ۱۰۰ همان طور که ملاحظه می‌کنید، تعداد ۴۸ نفر معادل ۴۸ درصد پاسخ دهندگان گزینه خیلی زیاد، ۲۸ نفر معادل ۲۸ درصد گزینه زیاد، ۱۴ نفر معادل ۱۴ درصد گزینه متوسط، ۸ نفر معادل ۸ درصد گزینه کم و ۲ نفر معادل ۲ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین تعداد هفتاد و شش نفر معادل ۷۵ درصد گزینه زیاد و خیلی زیاد را انتخاب نموده‌اند و معتقدند که نداشتن شغل مناسب در به وجود آمدن فقر مؤثر است. جدول و نمودار سؤال شماره ۵: بالاـ بودن سطح هزینه‌های زندگی تا چه میزان در ایجاد فقروبیکاری مؤثر است؟ گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمع فراوانی ۵۷ ۲۰ ۱۳ ۷ ۳ ۱۰۰ درصد ۵۷ ۲۰ ۱۳ ۷ ۳ ۱۰۰ همان طور که مشاهده می‌شود تعداد ۵۷ نفر معادل ۵۷ درصد گزینه خیلی زیاد، ۲۰ نفر معادل ۲۰ درصد گزینه زیاد، ۱۳ نفر معادل ۱۳ درصد گزینه متوسط، ۷ نفر معادل ۷ درصد گزینه کم و ۳ نفر معادل ۳ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین ۷۷ درصد افراد گزینه‌های خیلی‌زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند یعنی، معتقدند که بالا بودن سطح هزینه‌های زندگی در به وجود آمدن بیکاری و فقر مؤثر است. فصل پنجم نتیجه گیری: دگرگونی های مربوط به افزایش جمعیت، تغییرات سریع تکنولوژی و عوامل دیگر اثراتی به بازار کالا داشته است که حاصل آنها می تواند کم کاری و بیکاری دانش آموختگان باشد. واحدهای تولیدی یا خدمتی که کوچک که بخشی غیر متشکل اقتصادی را تشکیل می دهد می تواند سهم قابل توجهی در جذب تازه واردین به بازار کار داشته باشد . برای این منظور باید انگیزش برای پیشرفت را در دانش آموختگان تقویت کردو دانش و مهارت های ریسک پذیری و اداره، امور تولیدی و خدماتی واحدهای کوچک را در آنان پرورش داد. پیشنهادات : ایجاد یک سیستم آموزشی پیمانه ای برای پرورش دانش و مهارتهای مورد نظر در دانش آموختگان پیشنهاد شد وساز و کار لازم جهت هدایت آنان مورد نظر قرار گرفت [۳] ب)

فرایند تصمیم گیری شروع به کارآفرینی (مطالعه موردی کارآفرینان ایرانی) احساس مالکیت و مدیریت کارآفرینان ایرانی نسبت به سازمان خود (علاقه به دخالت در تمامی امور سازمان) این نکته را متذکر می سازد که در آموزش کار آفرینانه بایستی خلاصه ای کاربردی از تمامی امور مدیریتی مد نظر قرار گیرد . آموزش های کارآفرینی را می توان در ۳ دسته کلی طبقه بندی نمود: آموزش های آگاه کننده (آموزش های مشوق کارآفرینی و افزاینده تمایل به کارآفرینی که نقش آگاه کننده و ارزش و دهنده به کار آفرینی دارند) با کارآفرینانه (آموزش های مربوط به کارآفرینان در حال راه اندازی کسب و کار که پتانسیل کارآفرینی را افزایش می دهند و ایده اولیه را به فرصت تبدیل می نمایند) و رشد آموزشهایی که (به توانایی فرد برای ارائه محصول / خدمت به بازار و گسترش بازار تاثیر می گذارد) [۷]. منابع و مآخذ: [۱] اکبری، کراهت الله ، (۱۳۸۵): « توسعه کارآفرینی »، انتشارات جهاد دانشگاهی [۲] کارت رایت، راجر، «سازمان های کارآفرین» [۳] بازرگان، عباس، (۱۳۷۳) : «آموزش برای کارآفرینی در بخش غیر متشکل اقتصادی» فصل نامه علمی پژوهشی دانش مدیریت، شماره ۲۵، صص ۸-۳ [۴] «بررسی جریان خصوصی سازی و تاثیر آن بر تقویت کارآفرینی» ، مجله دانش و توسعه، شماره ۱۸. [۵] ذبیحی، محمدرضا/ مقدسی ، علیرضا ،(۱۳۸۵) «کارآفرینی از تئوری تا عمل» ، نشر جهان فردا [۶] نشریه تدبیر صص ۲۳-۲۲ [۷] دهقان پور، علی/ فیض بخش بازرگان، علیرضا، «فرایند تصمیم گیری شروع به کارآفرینی» فصلنامه علمی پژوهشی دانش مدیریت، شماره ۵۸، صص ۶۷-۴ پیوست ۱ بسمه تعالی پرسشنامه پاسخگوی محترم: با سلام و احترام؛ این پرسشنامه برای انجام کار تحقیقاتی با هدف بررسی تاثیر آموزش کارآفرینی بر اشتغال تدوین شده است . شایان ذکر است که آموزش کارآفرینی بر مهارتهای کارافرینانه ، نوآوری و خلاقیت، تربیت افراد متکی به نفس، انجام کارهای گروهی، ریسك پذیری ، استفاده از فرصتها و در نهایت تمایل برای راه اندازی کسب و کارهای جدید و ایجاد اشتغال تاثیر دارد. خواهشمندیم با دقت به سوالات زیر پاسخ دهید تا با یاری شما به نتایج دقیق تری در خصوص این موضوعات برسیم . ضمنا پاسخ های ارائه شده از جانب شما کاملا محرمانه نزد ما باقی می ماند. ۱- جنس : زن • مرد • ۲- سن: سال ۳- سنوات خدمت سال ۴- میزان تحصیلات: دیپلم •فوق دیپلم •لیسانس • فوق لیسانس •دکترا •فوق دکترا •۵- وضعیت تاهل: متاهل •مجرد •سوال خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم ۱- تا چه حد آموزش کارآفرینی درنظام آموزش عالی کشور مورد توجه قرار گرفته است؟ ۲- آموزش کارآفرینی تا چه حد بر کسب دانش افراد تاثیر دارد؟ ۳- آموزش کارآفرینی تا چه حد بر کسب دانش شغلی افراد تاثیر دارد؟ ۴- تا چه حد آموزش کارآفرینی بر بهبود عملکرد صنایع کوچك توسط کارآفرینان توانمند تاثیر دارد؟ ۵- تا چه حد آموزش کارآفرینی بر توسعه صنعتی سریع موثر است ؟ ۶- تا چه حد آموزش کارآفرینی در متنوع ساختن منابع کارآفرینی تاثیر دارد؟ ۷- تا چه حد آموزش کارآفرینی باعث افزایش تمایل افراد برای راه اندازی کسب و کارهای تعاونی (در قالب شرکت های کوچك و متوسط) می گردد؟ ۸- تا چه حد آموزش کارآفرینی باعث افزایش تمایل افراد برای راه اندازی کسب وکارهای شخصی شده است؟ ۹- تا چه حد آموزش کارآفرینی بر قابلیت ریسك پذیری (مخاطره پذیری) افراد موثر است ؟ ۱۰- چقدر آموزش کارآفرینی در کشف فرصتهای جدید موثر است؟ ۱۱- چقدر وجود افراد کارآفرین در دوام شرکت ها نقش دارد؟ ۱۲- افراد کارآفرین چقدر متکی به نفس اند؟ ۱۳- آیا آموزش کارآفرینی بر تربیت افراد متکی به نفس تاثیر دارد؟ ۱۴- تا چه حد آموزش کارآفرینی سبب ایجاد توانایی افراد می گردد؟ ۱۵- آیا کارآفرینی سبب ایجاد انگیزه موفقیت می گردد؟ ۱۶- آیا آموزش کارآفرینی برای کار گروهی ایجاد ارزش کرده است ؟ ۱۷- آیا تجدید نگرش در جهت پذیرش تغییر در سازمان لازم است؟ ۱۸- آیا آموزش کارآفرینی شما را در جهت پذیرش تغییر هدایت کرده است ؟ ۱۹- تاثیر آموزش کارآفرینی بر مشاوره در خصوص استفاده از فرصتها ۲۰- آیا آموزش کارافرینی باعث ایجاد تمرکز برای آگاهی

های تحریک شده می شود؟ ۲۱- تا چه حد آموزش کارآفرینی بر کسب مهارت در استفاده از فنون تحلیل فرصتهای اقتصادی موثر است ؟ ۲۲- تا چه حد آموزش کارآفرینی برکسب مهارت ترکیب برنامه های عملیاتی موثر است ؟ ۲۳- آیا آموزش کارآفرینی بر مهارتهای مورد نیاز برای یافتن ایده و اعتبار بخشیدن به آن تاثیر دارد؟ ۲۴- آیا آموزش کارآفرینی بر توسعه مهارتهای کارآفرینانه تاثیر گذار است ؟ ۲۵- آیا تحمل ابهام در خلاقیت و نوآوری تاثیر دارد؟ ۲۶- تا چه اندازه آموزش کارآفرینی نوآوری افراد را تشویق کرده است ؟ ۲۷- آیا آموزش کارآفرینی بر ایجاد مهارتهای مربوط به کسب وکار موثر است ؟ ۲۸- تا چه حد آموزش کارآفرینی بر ترویج روحیه فرهنگ کارآفرینی موثر است ؟ ۲۹- تا چه حد آموزش کارآفرینی به ارتقای شناخت جامعه دانشگاهی نسبت به کارآفرینی برای ایجاد اشتغال و رفاه کمک کرده است ؟ ۳۰- تا چه حد آموزش کارآفرینی بر ترغیب و جذب ها جامعه دانشگاهی به دوره های آموزش کارآفرینی موثر است ؟ ۳۱- تا چه حد آموزش کارآفرینی در جلوگیری از مهاجرت نخبگان تاثیر گزار است ؟ کارآفرینی: روشی است برای انجام دادن کسب و کار به شیوه های مبتکرانه با تمرکز به مشتری و پذیرفتن ریسک های حساب شده . مخاطره پذیری: عبارتست از پذیرش مخاطره های معتدل که می توانند با تلاش های مهار شوند. خلاقیت: توانایی خلق فکرهای جدید است .این فکرها ممکن است به محصولات یا خدمات جدید نیز منجر شوند. تحمل ابهام: توانایی زندگی کردن با نداشتن اطلاعات کامل از محیط است بی آنکه شخص بداند موفق خواهد شد یا خیر.

میزان علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی خود

محمود امرائی

فصل اول:کلیات تحقیق۱-۱) مقدمه تحقیق : از آنجاکه با نتایج بدست آمده از طریق جوامع آماری مختلف این مشکل که تناسب بین رشته های دانشگاهی یا دانشجویی این رشته وجود ندارد این موضوع احساس می شود که در آینده نه چندان دور با مشکلات عدیده ای جامعه جوان ما رو به رو خواهد شد. با توجه به زیر ساخت های کشور ما که بایستی آن را سی ساله نامید تا تمدنی دو هزار و پانصد ساله و عدم توجه مسؤلین و بی برنامگی نسبت به اوج هرم سنی جوان در طی ده سال اخیر؛ در جامعه ما نبود اما امکانات و ابزارهای مناسب به منظور جذب علاقه مندان هر رشته و به حرفه وموضوع مورد علاقه آنها چنین به نظر می رسد که ما در حال هدر رفت نیروهای بالقوه ای هستیم که به دلایل متعدد ناچارند به سمتی سوق یابند که آنجا به حداقل وضعیت ایده آل خود دست یابند وشاید اصلاً نمی رسند.شاید بتوان علل مواردی همچون سرخوردگی جوانان، افسردگی آنها، انصراف از تحصیل، بی تفاوتی نسبت به پیرامون و . . . و در بدترین حالت اعتیاد در جوانان و همینطور خودکشی آنها را در این مقوله نیز جستجو کرد به هر ترتیب موضوع مدرن کردن قانونچه ای که بتواند هر فرد را متخصص و علاقه مند به حرفه ای گرداند که بالاترین بهره وری و کارایی را از خود نشان دهد چه برای خویش و چه برای جامعه خویش کاملاً نیاز می باشد و لذا در چنین تقاضایی تلاش برای جستجوی دلایل و علل این نا همگونی که متاسفانه تقریبا درصد زیادی به خود اختصاص داده است؛ پژوهش عمیق خالی از لطف نباشد تا شاید راهکار های مناسبی با توجه به موارد پیش آمده هم پیشنهاد و هم به کار بسته شود تا ما شاهد هرزرفتن استعداد های انسانی و نارضایتهای شغلی و در شکل وسیع آن هدر رفتن سرمایه های ملی خود نباشیم.بنابراین در طول این تحقیق قصد برآن است تا شکلی صحیح از واقعیت اجتماع و وضعیت تحصیلی – اجتماعی دانشجویان و فارغ التحصیلان دانشگاهی ارائه گردد و همزمان با آن با تهیه نظر سنجی های مورد نظر در حجم آماری محدود به دانشگاه امام رضا (ع) بتوان نمونه ای را ارائه داد تا بدین وسیله کورسوی امیدی را در دل جامعه ای روشن کرد که در آینده نزدیک تناسب علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی شان به حداکثر خویش برسد.۲-۱) بیان مسأله و هدف اصلی تحقیق :دلیل و علت اصلی این تحقیق

آن است که در نگاه اول بتوان آماری از میزان علاقه دانشجویان به رشته تحصیلشان را بدست آورد و سپس با توجه به این آمار بدست آمده دلایل و عوامل مؤثر را شناسایی کرده و آنها را مورد تجزیه و تحلیل قرارداد و در نگاه بعد تلاشی گسترده برای یافتن راه حل های مورد نیاز انجام داد تا بتوان آینده را آنچنان تنظیم کرد که بهترین شرایط فراهم گردد۴-۱) بیان فرضیه های تحقیق :۱-۳ - ۱ فرضیه اصلی :دانشجویان رشته تحصیلی خود را با توجه به علاقه اصلی خود را انتخاب می کنند.۲- ۳ - ۱ فرضیه های فرعی:۱) میزان آگاهی دانشجویان پیش از ورود به دانشگاه در انتخاب رشته شان مؤثر است.۲) سطح تحصیلات خانواده و خویشاوندان در انتخاب دانشجویان نقش دارد.۳) مدرک گرایی صرف باعث انتخاب رشته دانشجویان می گردد .۴) آینده رشته و بازار کار درانتخاب رشته و علاقه دانشجویان نقش دارد.۵) شیوه تدریس اساتید و سطح عملی آنان موجب علاقه مند شدن دانشجویان می گردد.۴-۱) اصطلاحات وعبارات کلیدی تحقیق :۱-۴- ۱ دانشجو: فردی که برای ادامه تحصیل در دانشگاه پذیرفته می شود.۲-۴-۱ استاد : فردی که در دانشگاه تدریس می کند.۳-۵ -۱ علاقه و انگیزش : میل و رغبت در انسان به منظور اشتغال در کار یا امری.۴-۵-۱ رشته تحصیلی : زمینه ای که دانشجو یا محصل در آن تحصیل می کند.۵-۵-۱ بازار کار : موقعیتی که در آن افراد به منظور ارضای نیاز اقتصادی و اجتماعی خود فعالیت می کنند.۵-۱) بیان مسئله تحقیق و سؤالات اصلی تحقیق :مسأله علاقه ورغبت به رشته تحصیلی ، مسأله ای است که به شدت مورد توجه ادامه دهندگان راه علم است.پویندگان راه دانش همواره در پی آن هستند تا راه و مقصدی را انتخاب کنند که درآن بتوانند حداکثر تواناییمان خود را به منصه ظهور برسانند و از این طریق نیز نیازهای روحی و روانی خود را پاسخگو باشند. بنابراین می توان اذعان داشت که مساله علاقه به رشته تحصیلی یکی ارکان پیشرفت در سطح شخصی و نیز در سطح کلان در محیط جوامع نیز می باشد.به طوری که آثار مثبت ومنفی این مقوله به طور کاملاً آشکارا قابل لمس است.چه اگر رشته های تحصیلی از روی علاقه و میل باطنی انتخاب شود موجب پیشرفت جامعه گشته و چه اینکه از روی عدم علاقه افرادی به رشته ای که آورده باشند کاملا بدیهی ها، واضح و مبرهن است که آثار سوء و مخرب به همراه خواهد داشت واین مبحثی است که سهل و ممتنع گشته است چرا که در عین ساده بودن شکل نمی توان راه حل ساده ای برای رفع آن داد و لذا مقوله انتخاب رشته تحصیلی مقوله ای مهم و تأثیر گذار که بایستی مورد توجه بیشتری از درک فرد، خانواده و جامعه قرار بگیرد ، و به همین دلیل تصمیم بر آن گرفته شده است تا پیرامون این مبحث مهم و البته کلام جستاری شود تا اینکه ریشه های این مسئله یافت گردد و پس از آن برای رفع این عضلات تا سرحد امکان پیشنهادات مربوطه تقدیم مراجع گشته تا شاید رهنمودی گردد برای اصلاح معایب روز و فراهم آوردن شرایطی بسیار بهتر برای آیندگان.۱-۵-۱ سؤال اصلی تحقیق :آیا دانشجویان نسبت به رشته تحصیلی خود علاقه مند هستند؟۲-۵-۱ سؤالات فرعی:۱) آیا دانشجویان رشته تحصیلی خود را با آگاهی انتخاب می کنند؟۲) سطح تحصیلات خانواده و حدیث و خویشاندان موجب انتخاب دانشجویان می گردد؟۳) اساتید در جذب و علاقه مند کردن دانشجویان به رشته نقش دارند؟۴) آینده رشته و بازار کار آن موجب انتخاب رشته از سوی دانشجویان می گردد؟۵) آیا مسئله دوری از خانواده و شهر در انتخاب رشته دانشجویان مؤثر می باشد؟۶-۱) روش تحقیق:از آنجاکه تحقیق پیش رو در پی آن است تا میزان علاقه دانشجویان به رشته تحصیلشان را مورد بررسی قرار دهد لذا به نظر می رسد بهترین روش تحقیق برای این امر می تواند توصیفی از نوع پیمایشی باشد که در آن از ابزارهای جمع آوری اطلاعات همچون پرسشنامه استفاده می شود.۷-۱) روش گردآوری اطلاعات:همانطور که اشاره شد در این روش سعی بر آن شده است تا نوعی از تحقیق توصیفی پیمایشی ارائه گردد و در این روش اهتمام بر آن شده است تا از ابزاری پرسشنامه و همینطور منابع گذشته تحقیق استفاده شود بنابراین می توان روش گردآوری تحقیق را میدانی و پرسش نامه ای نامید که در این روش برای جمع آوری اطلاعات هریک آن پرسشنامه ها به افراد واجد شرایط تحویل داده می شود و سپس به همراه پاسخ دریافت می گردد.۸-۱) جامعه آماری:جامعه آماری تحقیق مورد مطالعه، دانشجویان دانشگاه امام رضا (ع) می باشد .۹-۱) قلمرو تحقیق :قلمرو تحقیق از لحاظ موضوعی، مکانی و

زمانی به شرح زیر است :۱-۹) قلمرو موضوعی :بررسی علاقه مندی دانشجویان به رشته تحصیلی خود۲-۹) قلمرو مکانی :دانشجویان دانشگاه امام رضا (ع)۳-۹) قلمرو زمانی :قلمرو زمانی این تحقیق برای دانشجویان ورودی سالهای ۱۳۸۴ تا ۱۳۸۷ است.۱۰-۱) موانع و محدودیت های احتمالی :از آنجا که برای بدست آوردن اطلاعات نیازمند آن بودیم تا وارد مسائل شخصی افراد شویم لذا همواره احتمال عدم ارائه اطلاعات نادرست موجب نگرانی ما بوده است و نیز می توان دامنه وسیع این تحقیق و همچنین حوزه های پیچیده مورد بررسی تحقیق پیش رو را هم از جمله موانع و محدودیت در نظر گرفت.فصل دوم:پیشینه وادبیات تحقیق۱-۲) مقدمه :بررسی میزان انگیزه وعلاقه دانشجویان به رشته تحصیلی خود همواره بخشی از دغدغه های اجتماعی را در بر می گیرد.در جامعه ما نیز این امر به خوبی مشخص است به خصوص که اوج هرم سنی و رشد جمعیت در طی سالهای ۶۴ تا ۶۶ هم اکنون مشغول به تحصیل هستند چه به هنگام انتخاب رشته مورد نظر خود در موقع ورود به دانشگاه و چه در هنگام تدریس خود در رشته های پذیرفته شده و نیز پس از اتمام تحصیل همواره این مشکل وجود داشته است که چقدر وچه میزان می توان از تخصص این افراد استفاده کرد.افرادی که اگر با فراهم بودن شرایط لازم با آگاهی و از روی علاقه به تحصیل بپردازند قطعا جامعه ای پویا وخود کفارا پدید خواهند آورد که در آن خوشبختی و رضایتمندی را می توان در زندگی افراد جستجو کرد.بنابراین مسئله مورد توجه این تحقیق به لحاظ اهمیت در تحقیقات متعدد نیز مورد بحث قرار گرفته اند اگر چه همیشه به ذکر مصیبت شبیه بوده اند اما حداقل در حد گزارش توانسته اند اطلاعات در خوری را به خوانندگان خود منتقل کنند ،همه تلاش این تحقیق و تحقیقات گذشته در درجه اول دادن آگاهی و خبر از باطن افراد از انتخاب خود است و در درجات بعدی به دنبال آن هستند تا راه حل های موجود را بیابند و آن ها را به کاربندند تا فکری به حال جامعه جوان والبته هدف گم کرده و سر درگم امروزه ایران کرد. ۲-۲) تحقیقات انجام شده :دانشجویان بی سواد می شوند.افت تحصیلی در دانشگاه‌ها نگران‌کننده است. گواه این ادعا، تشکیل کارگروهی در وزارت علوم است تا به بررسی دلایل افت تحصیلی دانشجویان بپردازد.با این که وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از رشد جایگاه علمی دانشگاه‌ها و ارتقای کیفی مراکز آموزش عالی سخن می‌گوید؛ چندی پیش سرپرست دفتر مرکزی این وزارتخانه از افت تحصیلی در دانشگاه‌ها ابراز نگرانی کرد. حمید یعقوبی با بیان این که ۳۰ درصد دانشجویان به رشته تحصیلی خود علاقه‌مند نیستند، از اجرای طرح پیشگیری از افت تحصیلی در وزارت علوم خبر داد و البته پس از اعلام این خبر، با وجود اصرار برخی خبرنگاران، حاضر به ارائه اطلاعات بیشتر و مصاحبه با رسانه‌ها نشد. طی سال‌های اخیر، وزارت علوم، افزایش ظرفیت در دانشگاه‌ها و یکسان شدن ظرفیت با تقاضا را از نقاط قوت عملکرد نظام آموزش عالی خوانده؛ در حالی که به گفته همین مسوول، بسیاری از داوطلبان، رشته تحصیلی خود را با علاقه انتخاب نمی‌کنند و به عبارت بهتر؛ هدف، تنها ورود به دانشگاه است.این مطلب را حتی محسن اسلامی، مدیرکل فرهنگی وزارت علوم «خطرناک» می‌خواند که دانشجو پس از ورود به دانشگاه، کار را تمام شده می‌داند و در زمینه تلاش علمی به سمت سستی می‌رود.با این حال نبود علاقه به رشته تحصیلی می‌تواند تنها یکی از دلایل مهم بی‌انگیزگی و افت تحصیلی دانشجویان باشد و در این پدیده می‌توان دلایل دیگری را جستجو کرد. در این زمینه، مسوولان وزارت علوم صادقانه از عللی چون مدرک‌گرایی و خدمت سربازی و حتی افزایش افت تحصیلی در دانشگاه‌های غیرانتفاعی و دوره‌های شبانه که دانشجویانی مجبور به پرداخت شهریه هستند، بیش از دیگر دوره‌ها خبر می‌دهند.در این زمینه حتی حسن مسلمی‌نایینی، مدیرکل دانشجویان داخل در گفتگو با یکی از روزنامه‌ها به شیوه انتخاب رشته در آزمون ورود به دانشگاه خرده می‌گیرد که تنوعی که در زمان انتخاب رشته تا ۱۰۰ رشته در اختیار داوطلبان قرار می‌گیرد، از دیگر عواملی است که به نارضایتی دانشجو منجر می‌شود. چون هنگام انتخاب رشته، داوطلب تا ۱۰۰ رشته را برمی‌گزیند که قطعا به بسیاری از آنها علاقه‌مند نیست.مجلس هم نگران استمجلس اولین واکنش خود را نسبت به افت تحصیلی دانشجویان پس از انتشار اخبار در رسانه‌های مکتوب از دی ماه امسال آشکار کرد؛ به طوری که اعضای کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس، دعوت از مسوولان وزارت علوم را برای توضیح و پاسخ وضعیت

نگران‌کننده افت تحصیلی در میان دانشجویان، سرلوحه کار خود قرار دادند.علی کریمی فیروزجانی یکی از همین نمایندگان است که بر ارائه آمار افت تحصیلی تاکید می‌کند؛ به عقیده وی، اگر حوزه مشاوره در دوره متوسطه فعال باشد و خانواده‌ها و مسوولان آموزش و پرورش و وزارت علوم درباره رشته‌های دانشگاهی به داوطلبان آگاهی بدهند، می‌توان از افت تحصیلی کاست.ابهام در آینده شغلیاما افت تحصیلی در دانشگاه‌ها دلایل دیگری هم دارد، از جمله این که جعفر توفیقی، وزیر سابق علوم و تحقیقات به خبرگزاری مهر می‌گوید: در شرایطی هستیم که ظرفیت دانشجو افزایش یافته ولی دانشگاه‌ها زیاد نشده و استاد، کلاس و امکانات آزمایشگاهی با رشته‌های دانشجویی هماهنگ نیست. از طرفی دانشجو نسبت به قبل در کنار تحصیل بیشتر به کار می‌پردازد و به دلیل مسائل کسب درآمد، دانشجویان از حالت تحصیل تمام‌وقت خارج می شوند، بنابراین نیازهای اقتصادی و تلاش برای تامین هزینه تحصیل، دانشجو را به این سمت می‌برد تا کمتر به تحصیل توجه کند. توفیقی که مدت‌هاست در دانشگاه تدریس می‌کند، عقیده دارد که دانشجو، آینده شغلی روشنی نمی‌بیند، بنابراین تمایل چندانی به فارغ‌التحصیلی و کیفیت تحصیل ندارد.دانشگاه توده‌ای نه دانشگاه نخبگانبه‌رغم اصرار وزارت علوم بر افزایش ظرفیت دانشگاه‌ها و تلاش برای پاسخگویی به تمام نیازهای تحصیلی جوانان و در حالی که مسوولان این وزارتخانه می‌کوشند تا ظرفیت دانشگاه‌ها را در مقاطع مختلف آن‌قدر توسعه دهند تا صددرصد داوطلبان کنکور در رشته ای پذیرفته شوند، اما این رویکرد در برخی موارد، مورد نقد استادان دانشگاه است. برخی از این افراد به تبدیل شدن دانشگاه‌ها به دانشگاه توده‌ای خبر می‌دهند که بسیاری از افراد، صلاحیت علمی و پایه‌های تحصیلی لازم را برای ورود به دانشگاه ندارند و به این ترتیب، با ورود به کلاس‌های درس، سطح علمی دانشگاه‌ها را با افت جدی روبه‌رو می‌کنند.از سوی دیگر، در حال حاضر بسیاری از دانشگاه‌ها اعم از دولتی، آزاد و... ظرفیت ارائه خدمات رفاهی و دانشجویی را به افراد ندارند و دانشجو با ورود به دانشگاه با حجمی از مشکلاتی چون خوابگاه نامناسب، اجاره‌های سنگین مسکن، شهریه‌های طاقت‌فرسا، مشکل ایاب و ذهاب و... مواجه می‌شود که در افت تحصیلی او بی‌تاثیر نیست.استاد بی‌انگیزه«۲۵ دانشجو روی صندلی‌های خشک چوبی نشسته‌اند، استاد میانسال روی صندلی چرمی لم داده و در حالی که عینک نیمه خود را بر سر بینی گذاشته با تن صدای یکنواخت و آرام صحبت می‌کند. یک ساعت و ۴۵ دقیقه به همین منوال می‌گذرد، یکی به ساعتش نگاه می‌کند، یکی تصویر استاد را بر تکه کاغذی می‌کشد، یکی در آخر کلاس پیامک می‌فرستد، دیگری خمیازه‌های کشدار امانش را بریده، دیگری سرش خم شده شاید چرت می‌زند و <....مریم آستان‌پور، دانشجوی سال سوم ادبیات فارسی است می‌گوید بیش از ۹۰ درصد کلاس‌هایشان خسته‌کننده است و هیچ تفاوتی با دوره دبیرستان ندارد. همراه او حرف‌هایش را تکمیل می‌کند: «وقتی سال اول بودیم، خوره کتاب بودیم، دنبال استاد می‌دویدیم تا جواب سوال‌هایمان را بگیریم. با گذشت ۵ ترم احساس می‌کنم استادان بی‌انگیزه‌تر از ما هستند، وقتی سر کلاس می‌آیند، به خود زحمت نمی‌دهند مواد درسی را روی وایت‌برد بنویسند. بعضی‌ها حتی به دانشجو نگاه نمی‌کنند. جواب سوال‌ها را با بی‌حوصلگی می‌دهند، جزوه‌هایشان ۷ سال پیش نوشته شده و....» هر چند مستمع، صاحب سخن را بر سر ذوق می‌آورد، اما به نظر می‌رسد بعضی از مدرسان دانشگاهی نیز شیوه‌های صحیح تدریس را نمی‌دانند و این مساله در بروز بی‌انگیزگی دانشجویان بی‌تاثیر نیست.علل درونی، علل بیرونیبه طور خلاصه، مرور پژوهش‌ها نشان می‌دهد که وضعیت افت تحصیلی ناشی از دو دسته عوامل درونی و بیرونی است. نبود تناسب بین ظرفیت فعلی دانشگاه‌ها و نیازهای آتی بازار کار، آشنا نبودن اعضای هیات علمی با نحوه انتقال درس و ارتباط با موقعیت رشته در بازار کار، مطرح نبودن مسائل پژوهشی و آموزش‌های کاربردی در دانشگاه و... از مهم‌ترین عوامل درونی دانشگاه‌ها در افت تحصیلی دانشجویان است.در این میان نبود امید به آینده شغلی مناسب، کم بودن تعداد کارآفرینان، شهریه‌های سنگین دانشگاه‌ها، نبود ارتباط ارگانیک بین دوره‌های آموزش متوسطه و دانشگاهی و نبود روحیه رقابت و مشارکت جمعی در اجرای پروژه‌های علمی از جمله علل بیرونی در این پدیده است.به هر حال کارگروه وزارت علوم بزودی باید به نمایندگان مجلس پاسخ دهد که علت این افت تحصیلی چیست؛ افتی که قطعا بار مالی سنگینی به وزارت علوم وارد

می کنـــــــــــد و بر جایگـــــــــــاه علمی دانشـــــــــــگاه‌های کشـــــــــــور بی تـــــــــــاثیر نخـــــــــــواهد بود. جـذب فـارغ التحصـیلان دانشـگاهها و مراکز آموزش عالی کشور در بازار کار منوط به داشتن توانائیها و ویژگیهایی است که بخشـی از آنهـا می بایست در طول دوران تحصـیل در دانشگاه ایجـاد گردد. به نظر می رسـد عـدم تنـاسب بین فراینـدها و مواد آموزشـی رشـته هـای تحصـیلی موجود در دانشـگاهها بـا مهارتها و توانائیهای مورد نیاز بازار کار، مهمترین عامل موفق نبـــودن فارغ التحصـیلان در کاریابی و اشـتغال است. علاوه بر این مورد، برخی از عوامل بیـــرونی که خارج از حوزه فعالیت و کنترل نظام آموزش عالی است نیز بر اشتغـــال فارغ التحصیلان تاثیر بسزایی دارند. در این مقاله چالشـها و فرصتهای نظام آموزش عالی در تامین نیازهای مهارتی نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار از دو بعد عوامـــل بیرونی و درونی مـورد بحث و بررسـی قرار می گیرد. عوامـل درونی، فراینـدها و راهبردهـایی هسـتند که در نظـام آموزش عـالی به کـــار گرفته می شوند و به طور مسـتقیم یا غیرمستقیم با مقوله اشتغال و کاریابی فارغ التحصیلان ارتباط دارند. مهمترین این عوامل عبارتند از: ۱- عدم تناسب بین ظرفیت فعلی پذیرش دانشجو در دانشگاه و نیازهای آتی بازار کار ۲- عدم تناسب بین محتوای آموزش بـا مهارتهای شـغلی۳- عـدم توفیـق دانشـگاهها در ایجـاد و تقـویت روحیـه علمی و انگیزه خـدمت رسـانی بـه جـامعه در دانشجویان ۴- مشخص نبودن حداقل قابلیتهای علمی و عملی برای فارغ التحصیل شدن ۵- عدم آشنایی اعضای هیات علمی با فراینـد و نحوه انجام امور در واحدهای تولیدی و خدماتی مرتبط با رشـته تحصـیلی فارغ التحصـیلان۶- فقـدان زمینه مناسب برای آموزشـهای علمی و کاربردی۷- ناکارآمـدی اعضـای هیـات علمی در تربیت نیروی کار متخصـص مورد نیاز جامعه۸- مطرح نبودن مسائل علمی و پژوهشـی به عنوان اولویت اول در دانشـگاهها. عوامل بیرونی شامل کلیه مواردی می شوند که بر اشـتغال فارغ التحصـیلان به طور مستقیم و غیرمستقیم تاثیر گذاشته و مانع از جذب آنها در بازار کار می گردند. این عوامل عبارتند از: ۱ - رواج نیافتن و مشخص نبودن فرهنگ کاریابی ۲ - عدم توسعه بنگاههای کاریابی خصوصی ۳ - عدم توسعه کانونهای فارغ التحصیلان و ناکارآمدی آنها در کاریابی و هدایت شغلی ۴ - تعدد متقاضیان و رقابت شدید برای کسب مشاغل موجود ۵ - رواج نیافتن فرهنگ کـارآفرینی و کم بودن تعـداد کارآفرینان ۶ - وجود مشـکلات اجرایی در پیاده کردن سیاسـتها و برنامه های کلان اشـتغال. مقـدمه اکثرکشورهـای دنیـا بـا مسائـل و مشـکلات اشـتغال درگیرنـد ولی تعـدد عوامـل مشکل آفریـن و ناشـناخته بـودن برخی از آنهـا در کشورهای جهان سوم موجب پیچیـده تر شـدن موضوع شده است. امروزه مدیریت کلان کشور به دنبال اسـتفاده از روشـهای علمی برای شـناخت و کنترل عوامل مشـکل آفرین در زمینه اشـتغال و تبدیل چالشـها به فرصـتها برای شـتاب دادن به حرکت توسعه است. دانشگاهها و مراکز آموزش عالی عهده دار رسالتهایی چون تولید دانش، تربیت نیروی متخصص مورد نیاز جامعه، گسترش فناوری، نوآوری و خلاقیت هسـتند و امروزه صـاحبنظران معتقدنـد دستیابی به توسـعه پایـدار فقط در سایه به کارگیری دانش روز و فناوری پیشـرفته حاصـل می شـود. بنـابراین، برای قرارگرفتـن در جـاده توسـعه و جلوگیری از عقب مانـدگی بایـد شـرایطی فراهم شـود که دانشـگاهها بتوانند دانشـجویان را برای به کارگیری فناوری جدید و پذیرش مسئولیتهای مختلف در سـطح سازمان و جامعه پرورش دهند. در این مقاله به منظور بحث و بررسـی پیرامون چالشـها و فرصتهای نظام آموزش عالی در تامین نیازهای مهارتی نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار، عوامل موثر به دو گروه درونی و بیرونی تقسیم می شوند و سپس تشـریح جزئیات هر گروه صورت می گیرد. عوامـل درونی عوامـل درونی فراینـدها و راهبردهـایی هسـتند که در نظام آموزش عالی به کار گرفته می شونـد و به طور مسـتقیم یا غیرمسـتقیم بـا مقوله اشـتغال و کاریـابی فـارغ التحصـیلان ارتباط دارنـد. مهمتریـن عوامل درونی در زیر ذکر شـده انـد. ۱- عدم تنـاسب بین ظرفیت فعلی پـذیرش دانشـجو در دانشـگاهها و نیازهـای آتی بـازار کار: براساس مطالعات انجام گرفته جمعیت جوان و فعـال کشور تا سال ۱۴۰۰ بـالغ بر ۶۱ میلیـون نفر می شـود و به عبـارتی ۲/۵ درصـد رشد خواهد داشت. پس سـطح اشـتغال نیز باید رشدی معادل ۲/۵ درصد در سال داشـته باشد تا وضعیت فعلی حفظ شود. یعنی تا سال ۱۴۰۰ در ایران باید ۲۹ میلیون فرصت شغلی

ایجاد شود. براساس و باتوجه به اهمیت موضوع، دولت تدابیری را اتخاذ کرده است. به عنوان مثال، در برنامه سوم توسعه ایجاد حدود چهارمیلیون فرصت شغلی پیش بینی شده است. اما نکته ای که در اینجا مورد نظر است عدم تناسب بین تعداد فرصتهای شغلی تخصصی ایجاد شده در جامعه و تعداد فارغ التحصیلان است. در ایران فقدان ارتباط نزدیک بین دانشگاهها و بخشهای مختلف جامعه موجب شده است که بین ظرفیت پذیرش دانشجو و تقاضای بازار به نیروی متخصص تناسب وجود نداشته باشد که علت آن عدم هماهنگی و انسجام در تصمیم گیری بین نظام آموزش عالی با سایر بخشهای جامعه به دلایلی چون: عدم وجود آمار واقعی، فقدان نگرش استراتژیک در بخشهای دولتی و خصوصی، ناتوانی مدیران در طرح ریزی و برآورد احتیاجات نیروی انسانی براساس استراتژی های کلان توسعه، عدم اجرای برنامه های میان مدت و بلندمدت جذب، اجرای سلیقه ای سیاستها و خط مشی ها و تغییر در برنامه های تدوین شده پس از هر تغییر در مدیریتهاست. ضمن اینکه دفتر گسترش آموزش عالی نیز در صورت تامین امکانات و استاد توسط مقامات محلی و بدون در نظر گرفتن وضعیت اشتغال در آینده برای ایجاد رشته تحصیلی مجوز صادر می کند. البته باتوجه به هدف و فلسفه وجودی دانشگاهها که ارتقا سطح علمی و تغییر در نگرش و بینش عمومی مردم و تامین نیازهای جامعه به نیروی متخصص است، توسعه آموزش عالی دارای توجیه است. اما فارغ التحصیلان انتظار دارند که با گرفتن مدرک تحصیلی موجبات اشتغال یا تسهیل شرایط اشتغال آنان فراهم آید. لذا پیشنهاد می شود تدبیری اتخاذ گردد که اولا ظرفیت پذیرش دانشجو براساس نیاز آینده بازار کار به نیروی متخصص تعیین شود و ثانیاً مجوزهای ایجاد رشته تحصیلی در دانشگاه دائمی نباشد و با تغییر در کیفیت نیازهای جامعه و تخصصهای جدید، مشخصات مجوزهای صادره تغییر یابند. ۲- عدم تناسب بین محتوای آموزش با مهارتهای شغلی: یکی از مهمترین اهداف نظامهای آموزشی جوامع فراهم آوردن امکان ارائه آموزش متناسب با مهارتهای شغلی مورد نیاز جامعه است. بنابراین، در طراحی هر نظام آموزشی اثربخش، عوامل مهمی چون شرایط و ویژگیهای داوطلبان، محتوای دروس، تسهیلات و تجهیزات مورد نیاز، روشهای تدریس و غیره مدنظر قرار می گیرند. از طرف دیگر به هنگام طراحی مشاغل، شرح شغل و شرایط احراز (که تعیین کننده ویژگیهای رفتاری، توانائیها و مهارتهایی هر شغل است) تنظیم می گردد. این مهارتها شامل مهارت فنی، مهارت انسانی، مهارت ادارکی و آشنایی با رایانه هستند. ضمن اینکه داشتن توانائیهای ذهنی، فیزیکی و سطح تحصیلات و همچنین ویژگیهای رفتاری چون شخصیت، نوع نگرش، انگیزش و ارزشهای فردی نیز در اینجا مطرح هستند. مهارتها، استعدادهای بالفعل و توانائیها، استعدادهای بالقوه تلقی می گردند. در حال حاضر، در آموزش عالی بیشتر سطح تحصیلات به عنوان یک توان یا استعدادهای بالفعل ایجاد می شود و این در حالی است که فارغ التحصیلان برای صعود به قله اشتغال به مهارت نیز نیاز دارند. باتوجه به آنچه بیان شد بازبینی در سرفصلهای دروس دوره های آموزشی و تنظیم آنها براساس اطلاعات علمی (نظری) و عملی مورد نیاز رشته ها و زمینه های شغلی مرتبط با رشته تحصیلی مورد نظر و ایجاد هماهنگی و همسویی بین سرفصل دروس با شرایط احراز مشاغل مورد نظر ضروری به نظر می رسد. ۳- عدم توفیق دانشگاهها در ایجاد و تقویت روحیه علمی و انگیزه خدمت رسانی به جامعه در دانشجویان: باتوجه به اینکه پایه و اساس دانشگاه را دو عامل مهم و اصلی یعنی دانشجو و استاد تشکیل می دهند علل عدم توانایی دانشگاهها در ایجاد روحیه علمی و انگیزه در دانشجویان را باید در ویژگیهای این دو عامل جستجو کرد. دانشجویان اکثراً روحیه علمی و انگیزه کافی ندارند و معمولاً به جای توجه به ارتقای سطح علمی خود فقط به ارتقای سطح تحصیلی (اخذ مدارج بالاتر) می اندیشند. لذا دانشگاهها باید به فراخور تغییرات در شرایط سنی، سطح اجتماعی و انتظارات جامعه از دانشجویان و همچنین تاثیراتی که حضور در مراکز علمی در روند زندگی دانشجویان می گذارد، شیوه آموزشی و تربیتی را ارائه کنند که در دانشجویان انگیزه و روحیه علمی ایجاد کند و این امر زمانی محقق می شود که اعضای هیات علمی به عنوان یکی از دو عامل اصلی دانشگاه، دارای روحیه علمی و انگیزه خدمت رسانی باشند. بنابراین، پیشنهاد می شود ضمن انجام اقدامات بنیادی در خصوص تغییر در شیوه آموزش سنتی موجود، در جذب استادان، افرادی که دارای روحیه

علمی و دانش پژوهی هستند در اولویت قرار گیرند و از سوی دیگر، تدابیری نیز برای رفع مشکلات و تنگناهای اقتصادی اعضای هیات علمی اتخاذ گردد. ۳- مشخص نبودن حداقل قابلیتهای علمی و عملی برای فارغ التحصیل شدن: در نظام آموزش عالی گرفتن حداقل نمره قبولی پیش شرطی برای اخذ مدرک فارغ التحصیلی است. شرایط نامساعد اشتغال از یک طرف و تمیز قائل نشدن بین فارغ التحصیلان از نظر توانمندی علمی و عملی در زمان جذب از طرف دیگر، سبب بی انگیزه شدن و از بین رفتن علاقه مندی جمع کثیری از دانشجویان به ویژه در مقطع کارشناسی به فراگیری دروس نظری و فعالیتهای عملی شده است. این شرایط سبب پرورش و تولید فارغ التحصیلانی می شود که دارای روحیه علمی نیستند و در عین ناتوانی در کسب مدارج علمی بالاتر، روحیه کارآفرینی و یافتن کسب و کار مناسب را ندارند. تجربه برگزاری امتحان جامع و ارزیابی دانشجویان در برخی رشته ها (رشته های پزشکی) و مشروط شدن ادامه تحصیل آنان به اخذ نمره قبولی، سبب ورود متخصصان و پزشکانی به جامعه شده که هم در بحث خدمات درمانی و هم در ادامه تحصیل موفقتر بوده اند. بنابراین، ضروری است همان طور که برای هر درس سرفصل آموزشی به صورت استاندارد تعریف شده، معیارهایی نیز برای ارزیابی فارغ التحصیلان به منظور مشخص کردن حداقل دانش نظری و توان عملی آنان به صورت استاندارد برای هر رشته تحصیلی تعریف شود و براساس آن فارغ التحصیلان ارزیابی شوند. ۵- عدم آشنایی اعضا هیات علمی با فرآیندها و نحوه انجام امور در واحدهای تولیدی و خدماتی مرتبط با رشته تحصیلی فارغ التحصیلان: عدم آشنایی اعضای هیات علمی با فرآیندهای عملی انجام امور اجرایی مرتبط با رشته تحصیلی دانشجویان به چند عامل ارتباط دارد:- در فرآیند چندساله پرورش یک عضو هیات علمی به علت فقدان ارتباط موثر بین دانشگاه با واحدهای مرتبط به رشته تحصیلی دانشجو و عدم امکان ایجاد واحدهای مشابه محیطهای کاری در دانشگاهها زمینه آشنایی دانشجویان با مهارتهای فنی و عملی مهیا نمی شود؛ - کم اهمیت تلقی شدن واحدهای درسی عملی، عملیات دانشجویی، دروس آزمایشگاهی و کارگاهی و به ویژه دوره های کارآموزی و پروژه های درسی؛ - حاکم بودن روابط و تفاوت قائل نشدن بین فارغ التحصیلان تلاشگر و فعال علمی با سایر افراد به هنگام جذب و عدم توجه به توانمندیهای فنی و عملی آنها. پیشنهاد می شود در داخل دانشگاه نیز به منظور آشنایی بیشتر اعضای هیات علمی با فعالیت بخشهای مرتبط با تخصص آنها، با اهمیت تلقی کردن پروژه ها و واحدهای عملی درسی و دوره های کارآموزی، تعیین ضوابط جدید برای پذیرش دانشجویانی متناسب با رشته تحصیلی و مطرح شدن سطح اطلاعات و آگاهی عملی و کاربردی در جذب و ارتقای اعضای هیات علمی اقداماتی صورت پذیرد. ۶- فقدان زمینه مناسب برای آموزشهای علمی - کاربردی: در حال حاضر در دانشگاهها انتقال دانش بیشتر به صورت نظری و در قالب تعاریف، تئوری ها و اصول در کلاس انجام می پذیرد و به واحدهای عملی نیز اهمیت چندانی داده نمی شود. علی رغم ایجاد برخی رشته ها در دانشگاه جامع علمی - کاربردی و همچنین ایجاد مراکز آموزش علمی - کاربردی با همکاری و سرمایه گذاری موسسات، واقعیت این است که بسترسازی مناسبی برای اجرای برنامه های آموزشی علمی - کاربردی صورت نگرفته و بعضاً دچار بیماری تئوری زدگی شده اند. فقدان زمینه مناسب برای علمی - کاربردی کردن آموزش در دانشگاهها از سه بعد قابل بررسی است. الف - عدم برنامه ریزی در نظام آموزش عالی برای تامین، تربیت و جذب نیروی متخصص مربی؛ ب - کمبود بودجه دانشگاهها در تامین فضا، تاسیسات، تجهیزات، امکانات و وسایل کمک آموزشی، اردوها و بازدیدهای علمی؛ ج - بی انگیزگی دانشجویان برای فراگیری دروس عملی به دلیل عدم اطمینان به موثر کاربردی بودن واحدهای عملی در زمان کاریابی یا در حین اشتغال. بنابراین، پیشنهاد می شود با توجه به نیاز به سرمایه گذاری برای اجرای برنامه های آموزشی علمی - کاربردی، دولت و به ویژه سازمان مدیریت و برنامه ریزی عنایت بیشتری به بودجه بخش آموزش داشته باشند و درصدی از درآمد یا سود بخشهای مختلف جامعه را که مصرف کننده ستاده های نظام آموزشی هستند به دانشگاهها به منظور تامین امکانات و تجهیزات لازم اختصاص دهند. ۷- ناکارآمدی اعضای هیات علمی در تربیت نیروی متخصص مورد نیاز جامعه: زمانی که بحث تربیت مطرح می شود هدف هدایت

دانشجویان است. به عبارت دیگر، استادان باید در ابعاد مختلف فکری، احساسی، اخلاقی، معنوی، اجتماعی و حتی سیاسی دانشجویان را هدایت کنند. اما آنچه که در حال حاضر در بیشتر کلاسهای درس و در سطوح مختلف در دانشگاهها مشاهده می شود انتقال مطالب علمی و نظریه های از پیش ثابت شده یا نکات خاصی از ذهن استاد به ذهن دانشجو است که پس از اتمام فرآیند انتقال اگر استاد بدون توجه به بی علاقگی دانشجویان، برانجام امتحان یا پرسش و پاسخ در جلسات بعد تاکید ورزد دانشجو ناگزیر به مطالعه وحفظ مطالب به منظور پاسخگویی می شود و اگر تراکم زیاد جمعیت کلاس درس و محدودیتهای زمانی مانع از اجرای پرسش و پاسخ یا ارزیابی توسط استاد شود حفظ کردن مطالب فقط در زمان امتحانات صورت می پذیرد. در بررسی علل ناکارآمدی اعضای هیات علمی باتوجه به هدفهای آموزش عالی نقش سه عامل برجسته تر به نظر می رسد؛ الف – ضعف سیستم تحصیلات تکمیلی آموزش عالی در ارتقای سطح علمی دانشجویان؛ ب – ضعف آموزش عالی در تجهیز اعضای هیات علمی به اصول روانشناختی و تربیتی و شیوه های نوین تدریس؛ ج – تراکم بیش از حد دانشجو در کلاسها و عدم رعایت استانداردهای آموزشی. به طور کلی می توان گفت اگر اعضای هیات علمی دارای روحیه علمی، اهل مطالعه، توانمند و آشنا به مباحث روز رشته تخصصی خود باشند و از طرفی نسبت به شیوه های نوین تدریس آگاهی کافی داشته باشند مطمئنا در تدریس موفق بوده و اهداف تربیتی تا حدودی زیادی در دانشگاه محقق خواهد شد. بنابراین، آموزش عالی باید نسبت به شناسایی و جذب افراد مستعد و نخبه اقدام کرده و سیاستها و برنامه هایی را برای آشنایی آنها با اصول و فلسفه تعلیم و تربیت و شیوه های نوین تدریس، تحقیق و شیوه آموزش مبانی علوم تدوین و اجرا کند.۸- مطرح نبودن مسائل علمی و پژوهشی به عنوان اولویت اول در دانشگاه: تحت تاثیر شرایط اقتصادی، سیاسی و اجتماعی جامعه برخی از اعضای هیات علمی نگرش اقتصادی به کار داشته و بیشتر در پی کسب درآمد هستند، تعدادی هم با هدف کسب قدرت و جایگاه اجتماعی بالاتر به تصدی گری امور و در اختیارگرفتن مدیریتها و عضویت در احزاب، تشکلها و انجمنهای مختلف اقدام می کنند و برخی هم با نیت اصلاح امور و خدمت رسانی به مردم و محرومان جامعه وارد فعالیتهای سیاسی و اجتماعی شده از فعالیتهای علمی و پژوهشی باز می مانند. دانشجویان به عنوان عامل دیگر تشکیل دهنده دانشگاه با انگیزه هایی چون فراهم شدن زمینه اشتغال در آینده، ارضای تمایلات و هیجانات روحی و گاهی هم به منظور مطرح شدن در بین دانشجویان به فعالیتهای سیاسی و دیگر فعالیتهای دانشجویی غیردرسی می پردازند و البته برخی هم با قرارگرفتن در فضای باز دانشگاه اسیر ارضای تمایلات نفسانی خود می شوند. در هر صورت در سنوات اولیه به علت عدم آگاهی کافی و غلبه هیجانات و احساسات بر منطق، قسمت عمده انرژی دانشگاهیان صرف انجام فعالیتها و درگیریهای سیاسی و دیگر فعالیتهای اجتماعی، شخصی غیردرسی و غیرعلمی می شود و این امر سبب می گردد مسائل آموزشی و پژوهشی در دانشگاه به عنوان اولویت اول مطرح نباشد. بنابراین، پیشنهاد می شود ترتیبی اتخاذ گردد که دانشگاهها در جایگاه اصلی خود به عنوان مراکز مستقل تولیدکننده دانش و علم قرار گیرند و حریمی برای آنها تعریف شود که مانع از نفوذ، سوء استفاده و بهره برداری سیاسی گروههای ذی نفوذ شود. عوامل بیرونی عوامل بیرونی شامل کلیه مواردی می شوند که بر اشتغال فارغ التحصیلان به طور مستقیم و غیرمستقیم تاثیر گذاشته و مانع از جذب آنها در بازار کار می گردند. مهمترین عوامل بیرونی در ذیل آورده شده اند. ۱- مشخص نبودن و رواج نیافتن فرهنگ کاریابی: علیرغم تحولات فرهنگی – اجتماعی جامعه بعد از پیروزی انقلاب اسلامی هنوزبافت سنتی در بیشتر مناطق کشور حاکم بوده و اشتغال در سازمانهای دولتی و کسب مشاغل لوکس اداری، اشتغال به کار در پایتخت و مراکز استانها، اشتغال در شهرهای خوش آب و هوا، اشتغال در شرکتهای پردرآمد با مزایای بالا و یافتن شغل مناسب در شهر محل سکونت به منظور نزدیک بودن به خانواده از معیارهایی هستند که معمولاً فارغ التحصیلان جامعه ما در زمان کاریابی به آنها توجه دارند و به آنها اولویت می دهند و خانواده ها بر یافتن شغل دولتی در محل سکونت برای فرزندانشان و حفظ خانواده به شکل هسته ای با هدف تامین امنیت خانواده تاکید می ورزند. مجموعه این عوامل و دیگر متغیرها باعث تراکم فارغ التحصیلان بیکار در یک منطقه

و اشتغال بی سوادان و غیرمتخصصان در مناطق دیگر به دلیل عدم حضور نیروهای متخصص شده است. هرچند بیکاری و فشار اقتصادی شدید باعث مهاجرت فارغ التحصیلان برای یافتن شغل خواهد شد لیکن پیشنهاد می شود ضمن ترویج و توسعه فرهنگ کارآفرینی در دانشگاهها و تشویق کارآفرینان، دولت در مناطق محروم و دورافتاده و بدآب و هوا تسهیلاتی را فراهم آورد تا فارغ التحصیلان بااین امید که پس از چندسال کار با سرمایه مناسب می توانند به محل مورد علاقه خود بازگردند به دنبال کاریابی در این مناطق باشند. ۲- عدم توسعه بنگاههای کاریابی خصوصی: پس از پیروزی انقلاب اسلامی علی رغم تمهیدات درنظر گرفته شده در قانون اساسی در خصوص تقسیم ساختار اقتصادی ایران به سه بخش دولتی، تعاونی و خصوصی متاسفانه به دلیل سوء استفاده بخش خصوصی در شرایط بحرانی سالهای اولیه به ویژه در زمان جنگ و تمایل نیروهای ذی نفوذ به در اختیار گرفتن و انحصاری کردن خدمات در بخش دولتی با هدف افزایش قدرت نفوذ خود، به بیشتر دولتی شدن امور منجر گردید که این قضیه اشتغال را نیز تحت تاثیر قرار داده و آن را دولتی کرد. این موضوع امکان فعالیت و قدرت رقابت بنگاههای کاریابی خصوصی را سلب کرد و مانع ایجاد و توسعه این بنگاهها گردید. عدم کارایی بخش دولتی و ضرر و زیانهای وارده به کشور و تحولات ایجاد شده در اقتصاد جهانی توجه مسئولان را به خصوصی سازی بخشهای اقتصادی معطوف ساخته است. اما وجود قوانین و ضوابط اداری دست و پاگیر، قانون کار و برخی قوانین بیمه ای همچنان موانعی را در مسیر ایجاد و توسعه واحدهای تولیدی و بنگاههای اقتصادی کوچک و بزرگ قرار داده و موجب کاهش جابجایی و جایگزینی نیروی کار در بین بخشهای مختلف اقتصادی جامعه و به حداقل رسانیدن فعالیت بنگاههای کاریابی خصوصی و نهایتاً تعطیلی آنها به دلیل غیراقتصادی بودن فعالیتهایشان می شود. ۳- بدین خاطر همگام با خصوصی سازی بخشهای مختلف اقتصادی و به تناسب آن باید اصلاحاتی نیز در قوانین و مقررات مربوط به نحوه جذب و نگهداری نیروی کار نیز به وجود آید تا امکان فعالترشدن بنگاههای کاریابی خصوصی فراهم گردد. ۳- عدم توسعه کانونهای فارغ التحصیلان و ناکارآمدی آنها در کاریابی و هدایت شغلی: پس از پیروزی انقلاب اسلامی و به ویژه در دهه ۶۰ کانونها، انجمنها و تشکلهای مختلفی از جمله کانونهای فارغ التحصیلان با هدف افزایش قدرت نفوذ و حضور فعال تر تحصیلکرده ها درجامعه و ایجاد بستر مناسب برای فراهم آمدن زمینه اشتغال اعضای آنها تاسیس شدند. بررسی اجمالی چگونگی ایجاد و روند کار این نهادهای غیردولتی نشان می دهد در گذشته، جامعه و به ویژه برخی از مسئولان توانایی پذیرش قدرت نمایی چنین نهادهایی را نداشته اند و از سوی دیگر، اعضا دارای تجربه کافی در زمینه فعالیتهای تشکیلاتی و مشارکتی نبودند که این امر سبب اختلال در روند فعالیت کانونها شده و با گذشت زمان و تحت تاثیر تغییر و تحولات جامعه، کارکرد این کانونها تغییر یافته بعضاً منحل و برخی نیز در حالت رکود و با حداقل فعالیت به راه خود ادامه داده اند. امروزه باایجاد نهادهای غیردولتی جدید مانند سازمانهای نظام مهندسی کشاورزی و دیگر رشته های کاری عملاً فارغ التحصیلان جذب این گونه سازمانها می شوند و این سازمانها باتوجه به ابزارهایی که در اختیار دارند می توانند در بسترسازی برای اشتغال اعضای خود به نحو موثرتری فعالیت کنند. ۴- تعدد متقاضیان و رقابت شدید برای کسب مشاغل موجود: عدم توجه به روستاها و مناطق محروم توسط رژیم پهلوی به گسترش بی سوادی و فقر فرهنگی در این مناطق منجر شد. ضرورت ارتقای سطح فرهنگی، شعار محرومیت زدایی انقلابیون و تمرکززدایی دولت، انتظار مردم از دولت برای توسعه همه جانبه مناطق، شعار انجام اقدامات عمرانی و توسعه ای فعالان سیاسی در مناطق مختلف، حکومت مرکزی و به ویژه وزارت فرهنگ و آموزش عالی را مجبور ساخت نسبت به توسعه آموزش عالی و تاسیس مراکز آموزشی در مراکز استانها و برخی از شهرستانها اقدام کند که این امر به افزایش تعداد فارغ التحصیلان منجر گردید. از سوی دیگر، تمرکز سازمانها، صنایع و بنگاههای اقتصادی کوچک و بزرگ در کلان شهرها و مراکز استانها سبب شد فارغ التحصیلان سایر مناطق با تصوریافتن مدینه فاضله راهی این شهرها شده و با اضافه شدن به دیگر متقاضیان کار عرصه رقابت را تنگتر و فشرده تر کنند. ضمن اینکه محدودبودن تعداد فرصتهای شغلی و وجود تعداد زیاد متقاضیان کار، باعث ایجاد رقابت شدید

بین آنها شده است. بنابراین، دولت باید در واگذاری امتیاز تاسیس بنگاههای اقتصادی کوچک و بزرگ، ضمن در نظر گرفتن سایر شرایط توجه بیشتری به تعداد فارغ التحصیلان بیکار مناطق مختلف داشته باشد. ۵- رواج نیافتن فرهنگ کارآفرینی و کم بودن تعداد کارآفرینان: وجود جمعیت عظیم جوان و تحصیلکرده اما بیکار در سطح جامعه، از یک طرف به عنوان سرمایه اقتصادی و از طرف دیگر به عنوان تهدیدی جدی و بالقوه در ایران مطرح است. متاسفانه علی رغم اهمیت و نقش کارآفرینی، بعد از پیروزی انقلاب اسلامی در ایران به علت دولتی شدن امور و مشکلات و تنگناهای دولت، مقوله کارآفرینی مورد توجه نبوده، لذا فرهنگ کارآفرینی رواج چندانی نیافته و به عبارتی ناشناخته مانده است. از دیدگاه بسیاری از صاحبنظران، کارآفرینی موتور توسعه اقتصادی جامعه است. بنابراین، حذف موانع دولتی موجود در مقابل فعالیتهای تولیدی و اجرای سیاستهای تشویقی و حمایتی از کارآفرینان و فراگیرشدن فرهنگ کارآفرینی می تواند این تهدیدها را به فرصت تبدیل کرده و به تحول اقتصاد ملی ایران منجر شود. از سوی دیگر، بررسی اجمالی کشورهای صنعتی و فراصنعتی نشان می دهد که بخش عمده ای از برنامه های آموزشی دانشگاهها در این کشورها به آموزش کارآفرینی اختصاص دارد. وجود بیش از ۵۰ دانشگاه در آمریکا، ۴۲ دانشگاه در آلمان، ۱۳ دانشگاه در لهستان و ۸ دانشگاه در سوئد و... که در آنها کارآفرینی و مدیریت واحدهای کوچک اقتصادی تدریس می شود حاکی از درک نقش کارآفرینی و اهمیتی است که در این کشورها برای کارآفرینان در فرایند توسعه اقتصادی قائل می شوند.در ایران نیز طی دو سال اخیر نسبت به ایجاد مراکز کارآفرینی در بیش از ۱۵ دانشگاه اقدام شده که به جز چند دانشگاه بقیه فعالیت چندانی نداشته اند که این امر حکایت از عدم توفیق دولت در فرهنگ سازی در این زمینه می کند. بنابراین، برای فراگیرشدن فرهنگ کارآفرینی، باید تغییراتی در سیستم آموزشی و محتوای دروس مدارس و دانشگاهها داده شود و افرادی در راس امور قرار گیرند که علاقه مند به ایجاد و توسعه فعالیتهای تولیدی بوده و شرایط مناسب را برای ظهور کارآفرینان فراهم سازند. ۵- وجود مشکلات اجرایی در پیاده کردن سیاستها و برنامه های کلان اشتغال کشور: ارزیابی برنامه های اشتغال زایی دولتهای گذشته در ایران نشان می دهد علی رغم تلاش و جدیت آنها در تدوین برنامه های بلندمدت اشتغال، این برنامه ها مانند سایر برنامه های اقتصادی – اجتماعی در اجرا با مشکلات متعددی مواجه بوده است که این عدم موفقیت از چند بعد قابل بررسی است: الف – نحوه تدوین سیاستها و خط مشی ها: بررسی اجمـــــالی نحوه تصمیم گیری و خط مشی گذاری در کشور، وجود ناهماهنگی و اختلاف نظر بین قانونگذار و مجری را نشان می دهد. تمرکز تصمیم گیری در پایتخت و مجرب نبودن بدنه کارشناسی دولت مرکزی مانع از بررسی دقیق و کالبد شکافی مسائل و توجه به واقعیتهای محلی و منطقه ای توسط کارشناسان می شود. لذا بعضاً تصمیمها و برنامه هایی اتخاذ و تدوین می شوند که باتوجه به شرایط زمانی و مکانی قابل اجرا نبوده و یا اجرای آن با مشکل مواجه است. ب – عدم نظارت و ارزیابی در اجرای برنامه ها: فقدان نظارت یا نظارت کم بر اجرای دقیق برنامه ها شرایط را برای سوء استفاده مجریان و بنگاههای اقتصادی فراهم آورده است. ضمن اینکه عدم اجرای ارزیابیها، نقاط ضعف خط مشی ها را به تصویر نمی کشد و قانونگذار از نتیجه تصمیم های خود مطلع نشده و نسبت به رفع نواقص اقدامی صورت نمی گیرد و همچنان مشکلات در اجرای برنامه ها باقی می مانند. نتیجه گیری باتوجه به تعدد عوامل موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان باید برای حل این معضل از کلیه سازمانهای مرتبط به منظور تهیه و اجرای یک طرح جامع و فراگیر در زمینه اشتغال استفاده شود. آنچه که در تدوین طرح فوق باید مدنظر قرار گیرد توجه به عوامل اصلی موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان آموزش عالی و مسئولیت دادن به سازمانهای مرتبط با آن است. در این مقاله، برخی از عوامل موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان آموزش عالی مورد بررسی قرار گرفت. باتوجه به بررسی های به عمل آمده و مباحث مطروحه موارد زیر به عنوان نتیجه گیری و همچنین به عنوان یک چهارچوب بنیادی برای تدوین طرح جامع اشتغال فارغ التحصیلان آموزش عالی ارائه می گردد. – در بخش تامین اجتمـــــاعی و رفاه عمومی به نحوی برنامه ریزی شود که افراد فقط با هدف کسب علم و دانش وارد دانشگاه شوند؛ – ظرفیت پذیرش دانشجو براساس نیاز آینده بازار کار به نیروی

متخصص تعیین شود؛ - مجوزهای ایجاد رشته های تحصیلی در دانشگاه موقتی باشد و متناسب با زمان و شرایط تغییر کند؛ - سرفصلهای دروس دوره های آموزشی براساس زمینه های شغلی مرتبط بازبینی و تنظیم شوند؛ - بین سرفصل دروس با شرایط احراز مشاغل مورد نظر هماهنگی و همسویی ایجاد شود؛ - اقدامات بنیادی در خصوص تغییر در شیوه آموزش موجود انجام گیرد؛ - جذب استادان دارای روحیه علمی و دانش پژوهی در اولویت قرار گیرند و از سوی دیگر، تدابیری نیز برای رفع مشکلات و تنگناهای اقتصادی اعضای هیات علمی اتخاذ گردد؛ - برای ارزیابی فارغ التحصیلان، معیارهایی که نمایانگر حداقل دانش نظری و توان عملی آنان هستند به صورت استاندارد برای هررشته تحصیلی تعریف شود؛ - ارتباط دانشگاه با بخشهای اجرایی تقویت گردد؛ - در پذیرش دانشجویان، متناسب بودن شرایط دانشجو با رشته تحصیلی مدنظر قرار گیرد؛ - بودجه بخش آموزش عالی تقویت شود و درصدی از درآمد یا سود بخشهای مختلف جامعه که مصرف کننده ستاده های نظام آموزشی هستند به دانشگاهها به منظور تامین امکانات و تجهیزات لازم اختصاص داده شود؛ - آموزش عالی باید سیاستها و برنامه هایی را برای شناسایی و جذب افراد مستعد و نخبه و آشنایی آنها با اصول و فلسفه تعلیم و تربیت و شیوه های نوین تدریس، شیوه های تحقیق و شیوه آموزش مبانی علوم تدوین و اجرا کند؛ - دانشگاهها و مراکز آموزشی در جایگاه اصلی خود قرار گیرند و حریمی برای آنها تعریف شود که مانع از نفوذ، سوء استفاده و بهـــره برداری سیاسی گروههای ذی نفوذ گردد؛ - ترویج و توسعه فرهنگ کارآفرینی در دانشگاهها و تشویق کارآفرینان؛ - فراهم آوردن تسهیلات در مناطق محروم دورافتـــاده و بدآب و هوا به نحوی که فارغ التحصیلان به دنبال کاریابی در این مناطق باشند؛ - انجام اصلاحات در قوانین و مقررات مربوط به نحوه جذب و نگهداری نیروی کار به منظور فراهم آوردن امکان فعالیت بنگاههای کاریابی خصوصی؛ - استفاده از توانمندیهای نهادهای غیردولتی جدید مانند سازمانهای نظام مهندسی کشاورزی، در بسترسازی برای اشتغال فارغ التحصیلان؛ - برنامه ریزی برای ایجاد مراکز کارآفرینی و حرکت دولت برای فرهنگ سازی در این زمینه؛ - نظارت بر اجرای دقیق برنامه ها به نحوی که از سوء استفاده مجریان و بنگاههای اقتصادی جلوگیری به عمل آورده و امکان اجرای سلیقه ای برنامه های اشتغال را از مجریان سلب کند. تجربه زندگی روزمره دختران دانشجو: مسائل و چشم اندازهاتوضیح: مرکز مطالعات زنان دانشگاه تهران همایشی یک روزه با عنوان " بررسی علل و پی آمد های فزونی دختران در دانشگاه» برگزار کرد. این همایش روز سه شنبه اول خرداد ۱۳۸۶ ساعت ۸:۳۰ تا ۱۷:۳۰ بعدازظهر در دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران(زیر پل گیشا) تشکیل شد و خبر آن پیشتر بر روی همین پایگاه آمد. در زیر خلاصه ای از سخنرانی ناصر فکوهی را می خوانید. اصل این مقاله در مجله پژوهش زنان(دفتر مطالعات زنان) منتشر خواهد شد. پیش از هر چیز لازم است ضمن قدردانی از برگذار کنندگان این همایش که فرصتی برای بحث و تبادل نظر در این زمینه را فراهم کردند انتقادی را نیز مطرح کنم که در بخش نخست سخنانم به آن خواهم پرداخت. عنوان این همایش با استفاده از مفهوم "بررسی علل و پی آمدها" برای برخی از دانشجویان و اساتید این فکر را القا کرده بود که شاید به پدیده بالا رفتن شمار دختران در محیط دانشگاه به مثابه نوعی آسیب اجتماعی نگاه شود، که امیدواریم این تلقی کاملاـ نادرست باشد. اصولا نگاه به واقعیات اجتماعی و به خصوص چنین واقعیتی با چنین نگاهی خود نوعی آسیب است که باید به تحلیل آن پرداخت. این نکته از آن رو حائز اهمیت است که ظاهرا امروزه گروهی از کارشناسان از کاهش رقم دختران در ورود به دانشگاه از طریق سیستم های سهمیه بندی جنسی دفاع می کنند که بسیار زیان بار و غیر قابل پذیرش هستند و من نیز ترجیح می دهم از همین موضوع بحث خود را آغاز کنم. ابتدا باید توجه داشته باشیم که پدیده افزایش شمار دختران در دانشگاه ها پدیده ای ایرانی نیست و در اکثر کشورهای جهان اتفاق افتاده است.. واقعیت آن است که با اجتماعی شدن هر چه بیشتر زنان تحصیل در سطوحی هر چه بالاتر بدل به ارزش و سرمایه ای اجتماعی شده است که کنشگران بدان تمایل دارند و این امر نیازی رو به افزایش را در جوامع انسانی به وجود آورده است که خود را همگام با بالا رفتن توسعه یافتگی در افزایش رقم دانشجویان و تحصیلکردگان زن نیز نشان می دهد. این افزایش به ویژه در رشته های علوم انسانی قوی تر

است و این نیز پدیده ای جهانی است و لزوما ربطی به ایران ندارد. اما اینکه چنین پدیده ای را به خودی خود نوعی آسیب اجتماعی تلقی کنیم و تلاش کنیم برای آن راه حل های کاربردی بیابیم موضوعی است که از ابعاد مختلف می توان آن را به زیر سئوال برد. پرسش اول آن است که آیا میان پدیده اجتماعی پدیده اجتماعی شدن زنان و سنت ها و عرف اجتماعی تضاد و اختلافی وجود دارد؟ و اگر چنین اختلافی هست آیا راه حل آن کاهش شمار دختران به شکل مکانیکی در دانشگاه هاست؟ در مورد اول باید گفت که تقابل میان زن/ مرد به مثابه دو موقعیت درونی/ برونی و یک تقسیم کار خانگی / کار معیشتی تقسیم کاری نیست که لزوما به سنت ما تعلق داشته باشد. در سنت جوامع مختلف ایرانی از اقوام مختلف زنان همواره همان اندازه در خانمه کار می کرده اند که در امور معیشتی دخالت داشته اند. از این گذشته جماعت های ایرانی لزوما مرد سالارانه تر از جوامع مشابه خود در کشورهای دیگر از جمله اروپا و آمریکا نبوده اند. این یک واقعیت است که مردسالاری سیستمی جهانی است که ساختارهای جهان کنونی را تعیین کرده و آن را به بن بست کشانده است و بهر رو در تمام جوامع وجود دارد. اما این نیز یک واقعیت است که سنت های موجود در جامعه ما همان اندازه که ممکن است از این مردسالاری تاثیر پذیرفته باشند منابعی نیز برای بالا بردن نقش زن در جامعه دارند که باید از آنها استفاده کرد. هم از این رو این گفتمان که ما به ازای اجتماعی شدن زنان و تحصیلات آنها را به طور خود کار در شکننده شدن نهاد خانواده و سیستم های تربیتی جامعه عنوان می کند چندان معنا و پایه ای ندارد. نیاز به تحصیل به مثابه یک ارزش اجتماعی (صرف نظر از جنبه آسیب شناسانه این موضوع که نه به زن یا مرد بودن بلکه به قطع رابطه سیستم دانشگاهی با بازار کار مربوط می شود) در جامعه ما روندی صعودی دارد. و هرگونه تلاش برای جلوگیری مکانیکی از آن از طریق سهمیه بندی های جنسیتی نه تنها غیر عادلانه است بلکه غیر کارا نیز هست، زیرا سبب می شود که بلافاصله دخترانی که بدین ترتیب از تحصیل مخروم می شوند به سوی مدارس عالی و دانشگاه های خصوصی هدایت شوند که امکان دارد از کیفیت پایین تری برخوردار باشند. از این گذشته این اقدام سبب ضربه خوردن به دخترانی می شود که فاقد در آمد و امکانات مالی بالا باشند. به عبارت دیگر ما با این کار صرفا محرومترین بخش از جامعه را باز هم محروم تر خواهیم کرد. اما اگر به بحث خودم باز گردم و درباره روزمرگی در دانشگاه و برای دختران سخن بگویم. باید این امر را کاملا در چارچوب مردسالارانه ای قرار داده و تحلیل کنم که خود را نه تنها به روابط بلکه حتی به فضا ها نیز منتقل کرده است. دانشگاه های ما فضاهایی کاملا مردانه هستند که دختران در آنها احساس امنیت و آسایش لازم را نمی کنند. این امر به خصوص در چارچوب زندگی روزمره اهمیت دارد زیرا چارچوب اصلی موقعیت های فرهنگی کنونی در جوامع مدرن زندگی روزمره و سبک زندگی است. دانشگاه ها به مثابه فضاهای مختلطی که پس از دورانی طولانی از جدا سازی جنسیتی جوانان به آن قدم می گذارند هر چمد برای پسران طراحی شده اند ولی عملا باید پذیرای دخترانی باشند که در رفتارهای خود دچار سردرگمی هویتی هستند. این سردرگمی در بررسی که ما به انجام رسانده ایم و به طور تفصیلی در مقاله خواهد آمد به گروه بزرگی ازروابط مربوط می شود. که عمدتا می توان آن را از یک سو در رابطه دختران به عنوان کنشگران اصلی با سایر دختران و پسران دانشجو با اساتید و کادرادارای دانشگاه تعریف کرد، و از طرف دیگر در رابطه دختران با خانواده هایشان پیش در طول و پس از فراغت از تحصیل.آنچه بیشترین فشار را بر دختران در طول مدت تحصیل وارد می کند احساس نوعی نابرابری است که به باور آنها میان ایشان و پسران وجود دارد. دختران از لحاظ عددی در برخی از رشته ها از جمله در علوم انسانی اکثریت عددی دارند و در برخی دیگر به ویژه رشته های مهندسی در اقلیت هستند . اما در هر دو مورد دو واقعیت دائما به آنها موقعیت فروتر اجتماعی شان را نشان می دهد و سبب بازتولید ساختارهای مردسالارانه می شود: نخست نبود چشم انداز برای اشتغال و ورود واقعی به جامعه به مثابه یک زن تحصیلکرده و دیگری نبود اساتید زن که به خودی خود گویای نابرابری در سیستمی است که در آن اکثریت عددی در یک سطح (دانشجویی) غیر حرفه ای در برابر خود اقلیت عددی را درسطح دیگر (هیئت علمی) حرفه ای در تقابل می بیند. افزون

بر این دختران اغلب موضوع پیش داوری هایی هستند که ناشی از موقعیت های سخت تری در کنترل کالبدی است: سخن گفتن با دیگران رفتارهای کاملا پیش پا افتاده خندیدن نشستن یا ایستادن در جایی و غیره همگی به نوعی تعبیر از جانب پسران و حتی دختران دیگر می کشئد که به مثابه نوعی فشار روانی بر دختران وارد می آید. افزون بر این، همین کنترل کالبدی سبب مبی شود که دختران به صورت خود آگاه یا ناخود آکاه و خواسته یا ناخواسته خود را قربانی نوعی پیش داوری دیگر نیز ببینند که رفتار آنها با اساتید است در حالی که پسران در این امر همواره خود را در موقعیت برتر می یابند. همین امر در کل فعالیت های دانشگاهی بارز است و دختران خود را قربانیان شرایطی می بینند که پسران برغم (و بیشتر شاید به برکت) رقم کوچکتر خود می توانند دست به بازتولید سخت موقعیت های برتری مردانه خود در روابط درون دانشگاهی بزنند.چارچوب دیگر روزمرگی در دانشگاه رابطه با خانواده است. دختران پیش از ورود به دانشگاه همچون دیگر دانش آموزان زیر فشار خرد کننده کنکور قرار می گیرند اما بنا بر مورد خانواده ها واکنش های متفاوتی در مورد آنچه باید در این موقعیت انجام دهند بنا بر دختر یا پسر بودن نشان می دهند. اغلب خانواده ها ظاهرا چندان توهمی نسبت به اشتغال بعدی دختران ندارند و به تحصیل صرفا به مثابه نوعی سرمایه اجتماعی نگاه می کنند اما همین امر سبب می شود تلاش کنند بر انتخاب دختران در هدف گیری های تحصیلی شان تاثیر گذاری کرده و گاه حتی آنها را وادار به انتخاب رشته هایی بکنند که چندان تمایلی بدان ندارند. اما موضوع به اینجا ختم نمی شود زیرا رابطه خانوادگی برای دختران دانشجو در تمام طول تحصیل و پس از آن همچنان به مثابه عامل و ابزاری الزام آور تداوم می یابد که دختران را وا می دارد هر چه بیشتر دست به کنترل کالبدی خود بزنند. این امر درباره دخترانی که شهرهای کوچک دور دست به شهرهای بزرگ می آیند بسیار بیشتر است و در بسیاری موارد سبب می شود که فارغ التحصیلان پس از اتمام تحصیل تمایلی به بازگشت به شهر خود را نداشته و اگر این بازگشت انجام بگیرد نیز اغلب دچار مشکلات روانی و اجتماعی می شوند. موضع خانواده در مواردی که تحصیل به رده های بالاتر می رسد در سطح خانواده جدید یعنی خانواده ای که خود دانشجو با ازدواج کردن تشکیل می دهد میز ادامه می یابد. و این بار الزامات خانواده سببی به الزامات خانواده نسبی افزوده می شود. در این حال دختر دانشجو باید دائما نبود تضاد را میان نقش های مختلف خود(دختر خواهر همسر، مادر) با نقش اجتماعی خویش به مثابه دانشجو به خود و به دیگران ثابت کند و فشاری را که ناشی از عدم پذیرش این امر به دلیل وجود کلیشه های شناختی است تحمل کند. خروج از دانشگاه نیز به معنی پایان یافتن مشکلات نیست و دختران دانشجو با از دست دادن هویت دانشجویی خود و روزمرگی دانشجویی شان دچار مشکل جدید می شوند و آن به دست نیاوردن هویتی اجتماعی درسطح اشتغال است. اختلاف فاحش میان نرخ اشتغال زنان و نرخ تحصیل آنها سبب می شود که دختران دانشجوی پیشین تبدیل به زنان خانه داری ناراضی شوند که موقعیت جدید خود را نیز به هیچ رو نمی پذیرند. البته هر اندازه از ابتدا رویکرد دانشجو به تحصیل رویکردی به مثابه یک سرمایه اجتماعی باشد بیشتر در این موقعیت تازه احساس آسایش می کند . اما تضاد موقعیت روزمرگی دانشجویی و موقعیت روزمرگی خانه بهر رو سبب پدید آمدن موقعیت های سردرگمی و بحران های هویتی می شود که چنانچه ما به فکر چاره برای آن از طریق تاثیر گذاری بر بازار کار نباشیم در آینده ای نه چندان دور می توانند به بحران هایی هر چه عمیق تر تبدیل گردند. در نهایت باید بر این نکته تاکید کرد که تضادهای موقعیتی و هویتی که دختران در حال حاضر با آن روبرو هستند، حاصل تضادی است که میان دو سیستم وجود دارد : نخست سیستمی که در سطح گفتمانی که از یک طرف از پیشرفت دختران و تحصیل به مثابه ارزش هایی مطلقا مثبت دفاع کرده و بنابراین با تبدیل آنها به ارزش ها و سرمایه های اجتماعی تقاضا را برای تحصیل افزایش می دهد و طرف دیگر سیستمی که برای حفظ موقعیت های مردسالارانه اجازه تغییر در بازار کار و ترکیب آن و سازوکارهای اجتماعی همراهی کننده با آن را نمی دهد و به این ترتیب اجازه نمی دهد که ساختاری جنسیتی نابرابر حوزه کار تغییر کنند. اگر ما فکری به حال این تضاد نکنیم بی شک بحران ها در چشم اندازی میان و دراز مدت به شدت تهدید کننده خواهند شد. راه

خروج از این موقعیت نیز باید به مثابه استراتژی ای چند جانبه و با استفاده از منابعی که ما چه در سنت خود و چه در تجربه زندگی جامعه مان در دوران معاصر داریم تحقق یابد. فصل سوم :متدلوژی تحقیق۱-۳) مقدمه :به طور کلی در اجرای یک تحقیق اینگونه است که می بایست به سمت سیستمی بودن حرکت کرد بدین معنی که در فرآیند تحقیق باید از مسائل کلی شروع کرد و سپس مسائل جزئی را که همان اجزاء ریز گام به گام تحقیق است را بیان و تحلیل کرد.موضوع کلی در یک تحقیق باید مورد توجه قرار گیرد نوع نگرش و دیدگاه محقق یا محققین به پدیده ای است که می خواهند آن تحقیق را انجام دهند و این یادآور آن است که حتما در روش اعمال شده در تحقیق می بایست چهار چوب کلی و جزئی را بیان نمود تا با استفاده از الگوی ذهنی ارائه شده بتوان مراحل و گام های بعدی فرآیند تحقیق را شناسایی و به کار گرفت .به طور کلی نوع تحقیق بر اساس اینکه از چه زاویه ای به آن نگاه می کنیم به چهار دسته تقسیم می شوند که عبارتند از :الف) هدف تحقیق : دلیل اصلی اینکه تحقیق به منظور تحقق آن انجام می شود .ب) فرآیند تحقیق : مراحل و گام های موجود در اجرای تحقیق که شامل جمع آوری و تحلیل اطلاعات نیز می باشد .ج) منطق تحقیق : روش ارزیابی و تحلیل و بررسی فرضیه ها و قضایا را نشان می دهد .د) نتیجه تحقیق: اثر و نقشی که پس از انجام تحقیق بر جای می ماند .به طور کلی یک تحقیق با بیان یک مسئله یا مشکل آغاز می شود بدین صورت که موضوع مورد مطالعه سؤالات فراوانی را در ذهن محقق ایجاد کرده و او پس از بیان آنها و تدوین فرضیه های خود به سمت گردآوری اطلاعات و تجزیه تحلیل مطالب بدست آمده می پردازد که نتیجه آنها منجر به تایید یا در فرضیات مطرح شده می گردد به همین دلیل است که مرحله گردآوری و جمع آوری اطلاعات یکی از مراحل مهم تحقیق به شمار می رود.در این فصل ، روش تحقیق شامل روش های گردآوری اطلاعات ، جامعه آماری و همچنین پرسشنامه مورد نیاز جهت رد یا تایید فرضیه های پژوهش مطرح می شود.۲-۳) جامعه آماری تحقیق :به نظر محقق هر چقدر عوامل مؤثر بر متغیرهای تحقیق محدودتر باشد ، متغیرهای تحقیق از قابلیت کنترل بیشتری برخوردار خواهد شد و به همین ترتیب قابلیت اتکای رابط بین این متغیرهای و نتایج حاصله از آن معتبرتر خواهد بود جامعه آماری مورد نظر این تحقیق تمامی دانشجویان مشغول به تحصیل در دانشگاه امام رضا (ع) می باشد.و با توجه به دامنه گسترده این جامعه آماری به ناچار از روش نمونه گیری تصادفی استفاده گردیده است.جامعه این تحقیق شامل ۱۸۰۰ نفر می باشد.۳-۳) نحوه انتخاب نمونه ها:با توجه به جامعه آماری تحقیق که در فاصله ۱۰۰۰ تا ۲۰۰۰ می باشد نمونه مورد نظر تحقیق می بایست یک دهم یا یک پانزدهم جامعه آماری را شامل می شود یعنی حدود ۱۸۰ نفر......۴-۳) روش گردآوری اطلاعات :داده های مورد نیاز برای این تحقیق با توجه به پرسشنامه هایی که در اختیار دانشجویان قرار گرفته است و نیز منابع موجود در گذشته بدست آمده است.۵-۳) روش آزمون فرضیه ها :تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفته در این تحقیق براساس پاسخ نامه های داده شده در پاسخنامه ها می باشد.پاسخ نامه های در نظر گرفته شده برای سؤالات پرسشنامه شامل ۵ گزینه ۱) کاملاً موافقم ۲) تا حدی موافقم ۳) بی تفاوت ۴) تا حدی مخالفم ۵) کاملاً مخالفم می باشد.در خصوص استفاده از این مقیاس ، لازم به توضیح است که از طریق این پرسش ها از پاسخ دهندگان خواسته می شود که از میان چندین گزینه ، یک پاسخ را برگزینند .دستور العمل پرسش نامه ها معمولا به پاسخ دهندگان می گویند که بهترین گزینه را انتخاب کنند. این مقیاس یک مقیاس لیکرت می باشد ، انعطاف پذیری انواع روشهای جمع آوری اطلاعات را دارا می باشد و جمع آوری و پردازش پاسخ های آن مؤثر و کارا بوده و امکان می دهد تا در زمان اندک و محدود، حجم قابل توجهی از اطلاعات جمع آوری شود. هنگام استفاده از این مقیاس؛ یک موضوع قابل توجه است که گزینه های پاسخ می بایست یک گزینه حد وسط دارا باشند، زیرا به پاسخ دهندگانی که بی طرف هستند اجازه می دهد تا بی طرفی خود را بیان کنند.در مجموع محقق برای عدم استفاده از گزینه حدوسط می بایست دلایل و انگیزه های بسیار قوی داشته باشد.۶-۳) بررسی روایی پرسشنامه:به منظور بررسی و تایید روایی پرسشنامه نظرات تنی از چندان اساتید که در زمینه تهیه پرسشنامه فعالیت دارند مورد توجه قرار داده شده است که در این راستا توضیحات ایشان به منظور حذف و اضافه کردن بعضی از

سؤالات و نیز جا به جایی قسمت های پرسشنامه اقدام شده است و پس از ارائه نمونه هایی پرسش نامه ،تقریبا تمامی سؤالات از سوی اعضای جامعه آماری پاسخ داده شده و این پاسخ ها به صورت تک به تک مورد بررسی قرار گرفت.۷-۳) بررسی پایایی پرسشنامه :اصلاحات و تغییراتی که در پرسشنامه بوجود آمد به دلیل ابهام در بعضی سؤالات و نیز پیچیدگی در تعدادی سؤالات بود که به توضیحات بیشتری نیاز داشتند زیرا باعث می شدند که برداشت های مختلفی از آنها بدست آید.۸-۳) فرم پرسشنامهفرم نظرسنجی علاقه مندی به رشته تحصیلی با سلام واحترامممخاطب عزیز!فرم نظر سنجی زیر حاوی سوالاتی پیرامون میزان علاقه مندی به رشته تحصیلی دانشگاهی شما است. اطلاعات بدست آمده صرفا برای انجام تحقیق پژوهشی مورد استفاده قرار می گیرد . مطمئنا اطلاعات شما در نزد محقق محفوظ خواهد ماند.لطفا این پرسشنامه را با کمال دقت و صداقت پر نمایید.مشخصات زیر را در صورت تمایل تکمیل نمایید. (با تشکر)نام و نام خانوادگی : رشته تحصیلی: جنسیت: سال ورودی: معیار سنجش تعریف سوال ردیفکاملا مخالفم تاحدی مخالفم بی تفاوت تاحدی موافقم کاملا موافقم رشته تحصیلی خود را با آگاهی قبلی انتخاب کردم ۱ سطح تحصیلات خانواده و خویشاوندان در انتخاب من موثر بوده است ۲ عوامل محیطی و شرایط اجتماعی باعث اجبار من در انتخاب من در رشته شد.(برای آقایان سربازی و برای خانم ها ازدواج) ۳ دانشگاه محل تحصیلم در انتخاب رشته ام نقش داشته ۴ آینده رشته و بازار کار موجب انتخاب من شده است ۵ مسائل مالی و پرداخت شهریه در بی علاقگی نسبت به رشته ام موثر بوده است ۶ درگیری در مسائل سیاسی و اجتماعی موجب دوری من از رشته ام شده است. ۷ مدرک گرایی فقط باعث علاقه مندی من به رشته ام شده است. ۸ سطح علمی و نحوه تدریس اساتید در افزایش علاقه مندیم موثر بوده است ۹ مایلم در مقاطع بالاتر در رشته ام ادامه تحصیل دهم. ۱۰ (اگر شرایط ویژه ای بر انتخاب شما حاکم بوده است لطفا توضیح دهید.)توضیحات:فصل چهارم:تجزیه وتحلیل اطلاعات۱-۴) مقدمه :با توجه با آنکه نتایج تحقیق از بررسی و مداقه بر روی اطلاعات بدست آمده ، حاصل می گردد پر واضح است که این بخش از فرآیند تحقیق ، بسیار مهم و حائز اهمیت می باشد به طوری که تاثیر مستقیم بر روی آثار نهایی تحقیق می گذارد. بنابراین این مرحله علاوه بر این که تاثیر مراحل اول (تعیین فرضیات تحقیق)، دوم (بررسی ادبیات پیش و تحقیقات گذشته) و سوم(تعیین روش تحقیق و روش آزمون مناسب)را نشان می دهد و بر مرحله آخر یعنی نتیجه گیری محقق از فرآیند تحقیق هم تاثیر گذار است پس به طور قطع می توان بیان کرد که این مرحله مهمترین مرحله در فرآیند تحقیق است.۲-۴) تجزیه و تحلیل داده ها:با توجه به موضوع اصلی تحقیق که بررسی میزان علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی خود می باشد و فرضیات ارائه شده در فصل نخست ؛ پرسشنامه ها در اختیار افراد نمونه قرار گرفت و نتایج حاصله از بررسی های این پرسشنامه ها بصورت تک به تک به این شرح بوده است •: در پاسخ به سؤال ۱ : ۲۶ نفر معادل ۱۴٪ گزینه اول ، ۵۴ نفر معادل ۳۰٪ گزینه دوم ، ۴۷ نفر معادل ۵/۲۶ ٪ گزینه سوم ۳۵ نفر معادل ۵/۱۹ ٪ گزینه چهارم ، ۱۸ نفر معادل ۱۰٪ گزینه پنجم را انتخاب کرده اند •.در پاسخ به سؤال ۲ : ۳۵ نفر معادل ۵/۱۹٪ گزینه اول، ۳۶ نفر معادل ۲۰٪ گزینه دوم ، ۵۳ نفر معادل ۵/۲۹ ٪ گزینه سوم ۲۹ نفر معادل ۱۶٪ گزینه چهارم ، ۲۷ نفر معادل ۱۵٪ گزینه پنجم را انتخاب کرده اند •.در پاسخ به سؤال ۳ : ۵۷ نفر گزینه اول، ۲۳ نفر معادل ۱۳٪ گزینه دوم ، ۲۱ نفر معادل ۵/۱۱٪ گزینه سوم، ۳۶ نفر معادل ۲۰٪ گزینه چهارم، معادل ۵/۳۱٪ و ۴۳ نفر معادل ۲۴٪ گزینه پنجم را انتخاب کرده اند • .در پاشخ به سؤال ۴: ۳۴ نفر معادل ۵/۱۸٪ گزینه اول، ۲۶ نفر معادل ۵/۱۴٪ گزینه دوم ، ۱۹ نفر معادل ۱۰٪ گزینه سوم ، ۴۳ نفر معادل ۵/۲۴٪ گزینه چهارم، ۵۸ نفر معادل ۵/۳۲٪ گزینه پنجم را انتخاب کرده اند • .در پاسخ به سؤال ۵: ۶۵ نفر معادل ۳۶٪ گزینه اول ، ۴۸ نفرمعادل ۲۶.۵٪ گزینه دوم ، ۲۷ نفر معادل ۱۵٪ گزینه سوم ۲۶ نفر معادل ۱۴.۵٪ گزینه چهارم ، ۱۴ نفر معادل ۸٪ گزینه پنجم را انتخاب کرده اند • در پاسخ به سؤال ۶: ۱۱ نفر معادل ۵/۶٪ گزینه اول ،۲۴ نفر معادل ۱۳٪ گزینه دوم ،۴۸ نفر معادل ۵/۲۷٪ گزینه سوم، ۳۲ نفر معادل ۱۷٪ گزینه چهارم، ۶۵ نفر معادل ۳۶٪ گزینه پنجم را انتخاب کرده اند • .در پاسخ به سؤال ۷: ۳۱ نفر معادل ۱۷٪گزینه سوم،۴۲

نفر معادل ۲۳٪ گزینه چهارم ،۱۰۷ نفر معادل ۶۰٪گزینه پنجم را انتخاب کرده اند و کسی گزینه ۲و۱ را انتخاب نکرد •.در پاسخ به سؤال ۸: ۲۴ نفر معادل۱۳٪گزینه اول،۶۳ نفر معادل ۳۵٪گزینه دوم، ۳۶نفر معادل ۲۰ ٪گزینه سوم، ۳۲ نفر معادل ۱۸٪گزینه چهارم،۲۵ نفرمعادل ۱۴٪گزینه پنجم را انتخاب کرده اند • .در پاسخ به سؤال ۹: ۱۶ نفر معادل ۹٪گزینه اول ،۲۴ نفر معادل ۱۳.۵٪ گزینه دوم،۶۵ نفر معادل ۳۶٪گزینه سوم،۴۵ نفر معادل ۲۵٪گزینه چهارم،۳۰ نفر معادل ۵/۱۶٪ گزینه پنجم را انتخاب کرده اند •.در پاسخ به سؤال ۱۰: ۳۲ نفر معادل ۱۸٪ ، ۶۵ نفر معادل ۳۶٪ گزینه دوم ،۳۷ نفر معادل ۲۰٪گزینه سوم، ۳۲نفر معادل ۱۸٪ گزینه چهارم و ۱۴ نفر معادل ۸٪ گزینه پنجم را انتخاب کرده اند. ۳-۴) طبقه بندی اطلاعات:در بررسی سؤالات مندرج در پرسشنامه چنین می توان گفت که:در سؤال شماره ۱: نشان میدهد میزان آگاهی دانشجویان پیش از ورود به رشته در حالی وارد ادامه تحصیل شده اند که اطلاعات متوسطی از رشته مورد نظر خود را داشته اند.در سؤال شماره ۲: که نشان دهنده میزان تاثیر و نقش والدین در انتخاب رشته دانشجویان است چنین به نظر می رسد که والدین به صورت یکی از مواردی هستند که در این انتخاب به طور کلی نقش مهمی را ایفا کرده اند .در سؤال شماره ۳: که تایید عوامل محیطی و شرایط اجتماعی را در انتخاب رشته بررسی می کند مشخص می کند که عوامل چون سربازی و ازدواج از جمله عواملی هستند که در اجبار دانشجویان به تحصیل در رشته های که بدان علاقه نداشته اند مؤثر بوده است.در سؤال شماره ۴: در این سؤال دانشگاه محل تحصیل به عنوان عنصر مؤثر مدنظر بوده است و این چنین بدست آمده که در مجموع برای دانشجویان فرقی نداشته است که در چه دانشگاهی تحصیل کنند و این عامل بی تاثیر بوده است. در سؤال شماره ۵: که نشان دهنده آینده نگری دانشجویان به رشته و بازارکارآن است اینگونه بدست آمده است که در این مورد دانشجویان با توجه به آینده رشته خود به این رشته وارد گشته اند.در سؤال شماره ۶: که توانیی مالی دانشجویان در پرداخت شهریه و تاثیر آن برعلاقه دانشجویان مورد بررسی قرار گرفته است نشان می دهد که این مورد به طورقابل توجهی تاثیر بسیار کمی را در انتخاب رشته ایفا کرده است و تقریبا بی تاثیر است.در سؤال ۷: که این مورد میزان درگیری و توجه دانشجو به مسائل سیاسی و اجتماعی را مدنظر قرار داده است بیان می کند که این مسائل تقریبا بی تاثیر می باشد به طوری که می توان گفت اصلا تاثیر ندارد.در سؤال شماره۸ : که بازگو کننده میزان مدرک گرایی در بین اعضای جامعه است این طور بیان می شود که مدرک گرایی می تواند یکی از عوامل مؤثر در انتخاب رشته باشد.در سؤال شماره۹: که نقش اساتید و سطح عملی آنها را در جذب دانشجویان و علاقه مند کردن آنها بررسی کرده است این چنین دریافت می شود که این مورد تاثیر مهمی در میزان دانشجویان نداشته است.در سؤال شماره ۱۰: که تمایل دانشجویان را برای ادامه تحصیل در همان رشته مورد بررسی قرار داده است این چنین بدست آمده که این تمایل در اکثر دانشجویان به چشم می خورد و آنها مایلند این کار را انجام دهند.۴-۴) بررسی تأثیر یافته ها بر فرضیات تحقیق :با توجه به منابع بدست آمده از پرسشنامه و تحلیل اطلاعات می توان راجع به فرضیات مطرح شده در ابتدای تحقیق اینگونه گفت: ۱) در مورد میزان آگاهی دانشجویان پیش از ورود به دانشگاه در انتخاب رشته می توان این چنین گفت که این مورد تاثیر مستقیمی در انتخاب رشته دارد پس این نوع فرضیه تأیید میشود.۲) سطح تحصیلات خانواده و نقش آنها در انتخاب رشته دانشجویان فرضیه ای است که پس از تحلیل اطلاعات مشخص گرید که این عامل تاثیر مهم و قابل توجهی در انتخاب رشته دارد و لذا این فرضیه هم تایید می شود.۳) این فرضیه مدرک گرایی را باعث انتخاب رشته از سوی دانشجویان دانسته که پس از تحلیل اطلاعات بدست آمده که این فرضیه هم تایید شد چراکه همچنان مدرک گرایی باعث انتخاب رشته می گردد.۴) فرضیه دیگر بیان می داشت که آینده رشته و بازار کار آن در انتخاب رشته مؤثر است که در پایان بررسی بدست آمد که در انتخاب رشته، دانشجویان به این مورد توجه نشان داده اند، لذا این فرضیه تأیید می شود.۵) شیوه تدریس و سطح علمی اساتید فرض دیگری بود که در علاقه مندی دانشجویان به رشته شان مورد تجزیه و تحلیل قرا گرفت پس از بررسی مشخص شد که این فرضیه رد می گردد زیرا نقش اساتید و سطح علمی آنان در این انتخاب کمرنگ بررسی شد.فصل

پنجم:خلاصه،نتیجه گیری و پیشنهادات۱-۵) مقدمه:در انجام یک فعالیت پژوهشی روند و سیر انجام به گونه ای است که در نهایت منتهی به نتیجه ای می گردد که برخاسته از تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از تحقیق است و این نتایج با توجه به نتایج بدست آمده از تحقیقات گفته و مبانی نظری و تعاریف موضوعات اصلی تحقیق ادامه یافته و به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات می بایست روش تحقیق و همین طور فرضیات مطرح شود و درنهایت محقق با در نظر گرفتن همه عوامل به همه اطلاعات آنچه را که منجر به نتیجه اصلی گشته است را بیان می دارد.به عنوان آخرین مرحله از فرآیند تحقیق می بایست محقق، نتیجه گیری کرده و وضعیت فرضیات مطرح شده را مشخص کند و در پایان نظرات و پیشنهادات خود را ارائه نماید. ۲-۵) نتایج تحقیق :بر اساس تحقیق انجام گرفته می توان اینگونه نتیجه گیری کرد که • :آگاهی دانشجویان پیش از ورود به دانشگاه نسبت به رشته خود، تأثیر مهم و مستقیمی بر میزان علاقه مندی فرد دارد و می تواند در طول دوران تحصیل این را نشان دهد •.سطح تحصیلات خانواده و نقش آنها در انتخاب رشته دانشجویان نیز یکی از عوامل مهم مؤثر در انتخاب رشته دانشجویان می باشد که نشان می دهد علاقه فرد در این مورد ممکن است تحت تأثیر نظر والدین قرار گیرد •.از جمله عوامل مهم و مؤثر در انتخاب رشته دانشجویان پیش از ورود به دانشگاه مسأله مدرک گرایی است که گاه سبب می شود موضوع علاقه در انتخاب رشته فرد کمرنگ گردد •.توجه به آینده و بازار کار رشته انتخاب شده ازجمله عواملی بود که نشان می دهد در انتخاب افراد تأثیری نداشته است •.شیوه تدریس و سطح علمی اساتید هم از آن دسته عواملی است که مشخص گردید در جذب و علاقه مند کردن دانشجویان به رشته خود می تواند مؤثر و مهم قلمداد شود.۳-۵) خلاصه تحقیق تحقیق پیش رو ، به جهت مشخص کردن میزان علاقه دانشجو.یان و نوع نگر ش آنها به رشته تحصیلشان به رشته تحریر درآمده است و پس از بررسیهای فراوان و تجزیه وتحلیل اطلاعات و بررسی عوامل مهم در این باره می توان اینگونه ابراز داشت که دانشجویان با آگاهی کافی وارد دانشگاه نشده اند ونیز والدین آنها در انتخاب آنها نقش مستقیمی داشته اند ونیز نگاه مدرک گرایی موجب آن گردیده است تا مسئله علاقه اندکی نادیده گرفته شود و همینطور عدم توجه به آینده و بازار کار رشته ونیز عدم توانایی اساتید در جذب و علاقه مند کردن دانشجویان نشان می دهد که در مجموع وبه طور نسبی میزان علاقه دانشجویان نسبت به رشته تحصیلی خود در سطح پایین قرار دارد .در فرآیند این تحقیق مراحل زیر صورت گرفته است :فصل اول: کلیات تحقیق و هدف از انجام آن به همراه فرضیه های تحقیق و روش انجام تحقیق و. . . بیان شده است.فصل دوم: منابع گذشته تحقیق مورد نظر را مطرح و بیان داشته است.فصل سوم : چگونگی جمع آوری اطلاعات و نمونه گیری از جامعه آماری به همراه خلاصه ای از اطلاعات جمع آوری شده و نحوه آزمون و فرضیات را مطرح کرده است.فصل چهارم: آزمون فرضیه ها و رد یا پذیرش آنها را در برگرفته است شایان ذکر است که به منظور آزمون فرضیه های تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است که در نهایت بعضی از آنها در و بعضی دیگر پذیرفته شده اند که در مجموع می توان ادعا داشت که فرضیات مطرح شده با اکثریت در موضوع مورد نظر مؤثر هستند ۴-۵) پیشنهاداتی با تحقیقات آینده:مسأله علاقه مندی به رشته تحصیلی و نگرش دانشجویان به رشته خود موضوع بسیار مهمی در طی سالهای گذشته بوده است اما به نظر محقق می بایست این تحقیقات از زمان انتخاب رشته در دوره دبیرستان انجام گیرد؛ آنجا که دانش آموز برای آینده تحصیلی خود تصمیم می گیرد که چه گروه و رشته ای را انتخاب کند که برآورده کننده نیاز تحصیلی او هستند بنابراین پیشنهاد محقق این است که برای یافتن نتایج دقیق تر باید ابتدا از پیش از دانشگاه اقدام کرد و نیز دامنه فرضیات را نیز گسترش داد چرا که این موضوع و این گونه موضوعات انسانی از آن دسته موضوعاتی هستند که وابسته به یک یا چند متغیر محدود نمی شوند.۵-۵) موانع و محدودیت ها :در زمینه تحقیق پیرامون مسئله مهم ودرعین حال پیچیده همچون میزان علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی خود همواره موانعی حضور خود را نشان می دهند که باعث می شود نتیجه دقیقی از تحقیق بدست نیاید که در ذیل به چند نمونه از آن اشاره می شود.۱- با توجه به اینکه این تحقیق منحصر به دانشجویان دانشگاه امام رضا(ع)می باشد و این دانشگاه از نوع غیر

انتفاعی می باشد شاید برخی سؤالات پرسشنامه از پیش دارای جوابهای مشخص بودند، بنابراین بهتر بود که جامعه آماری و به طبع آن حجم نمونه در سطح و وسیعتری انتخاب می شد اما باز هم این مورد تحقیق را دچار کندی، اتلاف وقت و سردرگمی و نیز پیچیدگی در نتیجه میکرد.۲- در طول زمان یک تحقیق که از روش پرسشنامه استفاده می کند همیشه بیم آن است که مبادا افراد مورد تحقیق از بیان نظرات تحقیق خود امتناع کنند و یا در آن اهمال کننده بنابراین می توان این را نیز یک مانع در رسیدن به نتیجه دقیق دانست.۳- با توجه به موضوع تحقیق می توان متصورشد که این موضوع دارای رضایت بسیار زیادی می باشد که می توان آن را در این باره مورد سنجش و ارزیابی قرار داد اما پرواضح است که با توجه به زمان اندک و حجم وسیع این پروژه، این عمل انجام نشد. ۴- در مورد این تحقیق تلاشهای فراوانی انجام شد تا منابع مفیدی در اختیار محقق قرار گیرد. اما متاسفانه موارد مفیدی یا وجود نداشته اند یا اندک بوده اند و این باعث عدم داشتن اطلاعات کافی نسبت به موضوع تحقیق در ستوه دیگری و در ایام گذشته شد.۵- با توجه به وجود برخی سؤالات که در مورد آقایان و خانم ها شرایط متفاوتی را دارا بوده اند ولی نیاز در این بود که با توضیحات به آنها پاسخ داده شود این تحقیق با شرایط ذکر شده در بندهای فوق در ابتدا بر آن بود تا تحقیق را با تفکیک جنسیت به همراه تفکیک زمان و دوره تحصیل ارائه نماید اما موانع فوق الذکر باعث عدم انجام این کار شده اند . پیوست ها ومنابع ومأخذمنابع و مآخذ: ۱- احمدپور داریانی، محمود (۱۳۷۸)، کارآفرینی، تهران شرکت پردیس ۵۷ . ۲- عاصمی پور، محمدجواد، (۱۳۷۹)، بررسی نظام آمـــــوزشهای علمی - کاربردی و تاثیر آن بر بهره وری. مجموعه مقالات دومین همایش بررسی و تحلیل آموزشهای علمی کاربردی ص ۵۵ . ۴- مکنون، رضا، (۱۳۸۰)، راهبرد آموزش عالی، اشتغال و توسعه کشور، مجموعه مقالات کنگره راهبردی توسعه علمی ایران، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ستاد پیشبرد علوم ایران ۱۴۰۰ . ۵- نصیری قیداری، حسن، (۱۳۸۱) بسترسازی کارآفرینی، ماهنامه بازاریابی، شماره ۲۲، صفحه ۲ . ۶- علی نظری کتولی : کارشناس ارشد مدیریت دولتی و کارشناس امور اداری دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان. ۷- دکتر رامین رحمانی: استادیار دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان.۸- www.irandiplomacy.ir ۹- www.ghaseedaknews.ir۱۰- www.daneshju.ir۱۱- www.study.۱۰۰۰.com
<div class="e>

جایگاه مشاوران مدارس و موانع مشاوره

: نقد کیفیدکتر حسین کاویانی ، مریم نوری زاده

چکیده :در این تحقیق ، با کاربرد روش شناسی کیفی ، تلاش شده است تا به نقد جایگاه مشاوران مدارس و موانع مشاوره روان شناختی پرداخته شود. شیوه دستیابی به انگاره های ذهنی مشاوران مدارس کار در گروههای متمرکز ، ب

حث گروهی و ذهن انگیزی (بارش افکار) بود . یافته ها در چند محور طبقه بندی شدند : جایگاه کنونی مشاوران مدارس ، نگرش مسئولان به مشاوران ، نگرش دانش آموزان به مشاوران ، نگرش مشاوران به خود و رشته خود ، آمیختن نقش مشاور با نقش های دیگر ، نگرش اجتماع و شیوه های ارتقای جایگاه مشاوران در مدارس . نتایج ، این فرض را که ((عدم شکل گیری ساختارهای ذهنی مناسب ، باعث عملکرد مطلوب مشاوره روان شناختی شده است)) تایید می کند . تجزیه و تحلیل یافته ها ، کاوش برای رسیدن به راه حل ها و پیشنهادها است .دکتر حسین کاویانی ، مریم نوری زاده ، مهرانگیز پورناصح ، سیمین قدس میرحیدریمقدمه :فرض اساسی این تحقیق ناظر بر این انگاره است که ((ساختار مشاوره روان شناختی ، به دلیل عدم شکل گیری ساختارهای ذهنی لازم ، دچار عملکرد معیوب است)) . به نظر می رسد که موانع موجود بر سر راه مشاوران در مدارس ، ناشی از ((نگاه مخدوش)) کارگزاران و نیز کاربران این نوع خدمات باشد . تحقیق حاضر با استفاده از روش کیفی ، بررسی این عوامل را

هدف قرار داد . برنامه های مشاوره و راهنمایی مدارس ، یکی از پیشرفت های آموزش و پرورش قرن پیشین است که از شاخص های مدنیت و اداره علمی جامعه به شمار می رود . مشاوره یک رابطه یاورانه دو نفری است که بر نیاز فرد به رشد ، سازگاری ، تصمیم گیری و حل مشکل تکیه دارد . (گیبسون ، ترجمه فارسی ، ۱۳۷۳) . به نظر بلکهام (نقل از گیبسون ، ترجمه فارسی ، ۱۳۷۳) مشاوره رابطه ای است منحصر به فرد که در آن مراجع فرصت یادگرفتن ، احساس کردن ، فکر کردن ، تجربه کردن و تغییر دادن به شیوه ای متناسب با خود ، داده می شود (گیبسون ، ترجمه فارسی ، ۱۳۷۳) . با این تعریف از مفهوم مشاوره ، یک مشاور به فرد دارای مشکل کمک می کند تا ضمن شناخت مسایل و مشکلات خود ، راه حل های احتمالی مشکل را ارائه دهد و سرانجام به حل آن بپردازد . مشاوره به دانش و مهارتهای بسیاری نیازمند است . بررسی ها در کشورهای غربی چند نقش کلی را برای مشاوران (به ویژه مشاوران مدرسه) مشخص می کنند که عبارتند از : اطلاع رسانی و راهنمایی ، حمایت ، پیشگیری و ارتقای بهداشت روانی ، کارهای اجرایی و دفتری ، توانایی به کارگیری آزمون های روان شناختی ، ایجاد یک شبکه محکم میان کارکنان مدرسه و سایر متخصصان مراکز خارج از مدرسه ، والدینو دانش آموزان ، حفظ اسرار مراجعان ، ارجاع بموقع و مناسب ، نظارت بر فعالیت های فوق برنامه ، برقراری ارتباط مناسب و توام با علاقه با والدین ، مشاوره گروهی ، ضبط و ثبت ارجاعات (Manitoba ۲۰۰۲ , Ministry of education , (۱۹۹۷) , school counselor s association)) . تحقیقات ایرانی در زمینه شناسایی موانع و مشکلات مشاوره روان شناختی و نقش واقعی مشاوران معدود است . برخی تحقیقات نشان می دهد که مشاوران تعریف روشن و مشترکی از حرفه خود ندارند که این موضوع به عملکردهای متفاوت و گاه متناقض آنها منجر می شود (احمدی ، ۱۳۷۶) .جرج و کریستیانی (۱۹۹۰) وجود چند خصیصه را در کارآیی مشاوران ضروری می دانند که عبارتنداز : توانایی ایجاد رابطه صمیمانه و عمیق با دیگران ، پذیرش خویشتن ، آگاهی از ارزش ها و عقاید خود ، پذیرش مسئولیت ، داشتن تجربه و مهارت لازم ، داشتن اهداف واقع بینانه .شرتزر و استون (۱۹۷۴) مشاوران کارآمد و غیرکارآمد را در زمینه تجربه ، نوع رابطه و عوامل شخصیتی از یکدیگر تفکیک می کنند . از طرفی ، داشتن حداقل درجه کارشناسی ارشد در رشته مشاوره از دیگر شرایطی است که در بسیاری از کشورها برای احراز شغل مشاوره ضروری می باشد . هرمن ویژگیهای شخصیتی مشاور از قبیل ایجاد تفاهم ، همدلی ، توجه به مراجع و ایجاد رابطه باز را مهمترین عامل کیفیت درمان می داند . (به نقل از پترسون و نیسن هولز ، ۱۹۹۵) . شفیع آبادی (۱۳۷۰) با مطالعه روی ۱۹۰ دانشجو در مورد اینکه مشاور چه ویژگی هایی باید داشته باشد ، نشان داد که غیر از تعهد (۷۳ مورد) ، علاقه به مشاوره (۶۱ مورد) ، رازداری (۳۰ مورد) و نظم در کار (۱۸ مورد) ، به نظر اکثر دانشجویان (۱۳۲ مورد) مشاور باید از اصول مشاوره آگاهی کامل داشته باشند و بر کار خود مسلط باشد . بدیهی است که مشاور باید در زمینه مشاوره ، تجربه علمی و عملی داشته باشد . بررسی وضعیت مشاوران در مدارس ، قبل و بعد از انقلاب اسلامی ، نشان می دهد که آنان بیش از مشاوره به امور دفتری و اداری پرداخته اند (احمدی ، ۱۳۷۶ – احمدی و باباگلی ، ۱۳۷۴) . براساس یافته های این تحقیق ، ۴/۲۴ درصد از مشاوران نظام جدید آموزش متوسطه در نمونه مورد مطالعه ، به کار دفتری پرداخته‌اند . اگر این فعالیت با فعالیتهای اجرایی مشاوران جمع شود ، حدود یک سوم فعالیت ها ، فعالیتهای غیرمشاوره ای بوده است .در این تحقیق تلاش شده است تا با استفاده از روش کیفی به پرسش هایی پرداخته شود که پیرامون جایگاه مشاوران و امکان ارتقای سیستم آموزش و پرورش مطرح است و مولفان باور دارند که اگر تحقیق حاضر به طرح پرسشهای جدیدتر نائل شود ، دستاوردهای مهمی است .روشگروه متمرکز (focus group)گروه متمرکز ، شامل ۱۲ نفر از مشاوران مرد و زن یکی از نواحی آموزش و پرورش شهر تهران بود . یک روان شناس بالینی در طی دو جلسه ۹۰ دقیقه ای (مجموعا سه ساعت) اداره بحث های گروهی را به عهده داشت . پس از معرفی و آشناسازی اعضای گروه ، روان شناس سوالاتی (به عنوان سخنان راهنما یا Cue) در زمینه های زیر طرح کرد :- جایگاه و نقش مشاوران در مدارس- ویژگی های مشاوره و تمایز آن با کار مربیان پرورشی- تداخل مسائل اخلاقی و تربیتی با مشاوره

تحصیلی و مشاوره روان شناسی - شرایط اعتماد دانش آموزان به مشاوره - تمیز مشاوره از پند و اندرز و موعظه- آگاهی دانش آموزان از نقش مشاور- آگاهی مشاوران از نقش خود- چگونگی ارتقای جایگاه مشاورانکار آسان سازی مشارکت اعضا در بحث گروه ، با شیوه ذهن انگیزی (brain storming) ، انجام شد . به این ترتیب ، اطلاعات بیشترین به بحث وارد می شد . بحث ها به وسیله ضبط صوت ، ضبط گردید و بعدا مورد بازشنود قرار گرفت .جمع آوری و جمع بندی یافته ها بحث های ضبط شده روی نوار ، به وسیله یک روانشناس (مستقل از روانشناسی که در گروه متمرکز حضور داشت) ثبت شد . سرانجام سه روانشناس با بازخوانی و مقوله بندی نهایی یافته های کیفی پرداختند . پاسخ ها و بحث های مطرح شده در جلسات گروه متمرکز ، در قالب چند مقوله دسته بندی شد :۱. جایگاه کنونی مشاوران در مدارس۲. نگرش مسئولان به مشاوران۳. نگرش دانش آموزان به مشاوران۴. نگرش مشاوران به خود و رشته خود۵. آمیختن نقش مشاور با نقش های دیگر۶. نگرش اجتماع (مردم و نهادهای اجتماعی) به مشاور۷. شیوه های ارتقای جایگاه مشاوران و مشاوران مدارسنتایجاین تحقیق در چهارچوب یک طرح کیفی ، با استفاده از ابزار ((گروه متمرکز)) ، در پی روشن سازی جایگاه مشاوران مدارس و دستیابی به موانع رشد و ارتقای این جایگاه است . مولفان کوشیده اند تا با شیوه های مرسوم در کار گروهی و تمرکز بر ((تحلیل گفتمان discourse analysi)) ، به موشکافی بحث های گروهی مشاوران در گروه متمرکز بپردازند .الف) جایگاه کنونی مشاوان در مدارسیکی از اهداف پرسش و بحث گروهی ((جایگاه مشاوران در مدارس)) بود . واکنش مشاوران چنین بود :((چه آن موقع که در شهرستان کار می کردم و چه حالا- که در تهران هستم ، این تجربه را دارم که مشاور جایگاه مثبتی در مدرسه ندارد .... و تا به حال هم با وجود جسارت و پشتکار ، نتوانسته ام جایگاه مشاور را در مدرسه جا بیندازم .... در این زمینه حتی با مسئولان هم درگیر شده ام . ۸۰ درصد مشاوران گیلان تلاش می کنند تا از این حرفه بیرون بیایند.)) ((به طور کلی وضعیت و جایگاه مشاوران در تهران بهتر از شهرستان هاست . البته حرکت ها نشان می دهد که مشاوره دارد پا می گیرد.))((نه کادر اداری ما را پذیرا هستند و نه دبیران . در واقع جایگاه ما معلوم نیست.))((اشکال در جایگاه مشاوران در مدارس ، به نگرش افراد به موضوع مشاوره وکار مشاوره بر می گردد . تا این نگرش ها هست ، موقعیت ما هم عوض نمی شود.))((اداره ، هیچ ابلاغ مشخصی برای مشاوران ندارد ، این بدان معنی است که ما هنوز جایگاه مشخصی نداریم.))ب) نگرش مسئولان به مشاورانمشاوران در پاسخ به پرسش هایی درباره ((نگرش مسئولان به مشاوره)) چنین گفتند :((جایگاه مشاور ..... به نگرش مدیر برمی گردد . اگر نگرش مدیر پذیرا و راحت باشد ، نقش و جایگاه مشاور بهتر جا می افتد.))((بعضی مدیران به مشاوره تحصیلی ارزش می دهند و برای آن جایگاه بهتری قائل هستند ..... به این ترتیب جایی برای مشاوره تربیتی و روانی باقی نمی ماند.))((نگاه بعضی مسئولان به مشاور ، تحقیرآمیز است و برخی ، از ما با لفظ ((مشاول)) یاد می‌کنند.))((یکی از مشکلات ، دیدگاه مغرضانه و بسته بعضی از مدیران مدرسه به کار مشاوره است . این مدیران ، مشاور را در یک چهارچوب غیراصولی قرار می دهند و او را از اصول و اهداف اصلی دور می کنند.))((فکر می کنم بینش و ذهنیت منفی و یا خنثای مسئولان رده بالای آموزش و پرورش به حرفه مشاوره ، یکی از مشکلات این حرفه باشد.))((فعالیتها و تلاش مشاور در مدرسه ، تظاهر خاصی ندارد . ممکن است چندین ساعت در روز برای مشاوره با دانش آموزان بگذاریم .... ولی چون جایی مطرح نمی شود ، مدیر و همکاران دیگر خیال می کنند که ما بیکار هستیم ، اما معلمی که بسته اوراق امتحانی زیر بغلش است ، ممکن است نمود بیشتری داشته باشد.))((عدم توجیه مدیر مدرسه در مورد کار مشاوره باعث می شود که هر زمان مشاور را بیکار ببینند ، کارهایی خارج از وظایف وی مثل اداره کلاس بدون معلم و .... به او بدهد.))((... در تصمیم گیری های مهم مدرسه در ارتباط با دانش آموزان ، ازمشاور نظرخواهی نمی شود ...)).((دیدگاه مدیران از عواملی است که حتی بر دیدگاه دانش آموزان تاثیر می گذارد . مدیرانی که به هر دلیل نگاه مثبتی به مشاور دارند ، مشاور را تایید و زمینه را آماده می کنند تا دانش آموزان او را بپذیرند . برعکس ، برخی از مدیران که به مسائل نگاه پلیسی دارند ، بیشتر روی موارد انضباطی تاکید می کنند

و می خواهند مشاوره ، دستورات آنها را سریع انجام دهد و برای بدست آوردن اطلاعات عمل می کند . در چنین شرایطی بچه ها از مشاور دور می شوند.))ج) نگرش دانش آموزان به مشاورانبحث درباره نگرش ها ، به ((برداشت و انتظارات دانش آموزان از مشاور)) رسید . برخی نظرات چنین بود :((دانش آموزان نقش مشاور را درست نمی شناسند و اطلاعات کافی در این زمینه به آنها داده نشده است . پس مسلم است که ذهنیت های منفی قبلی آنها قویتر باشد.))((معمولا خود دانش آموزان به مشاور مراجعه نمی کنند و مراجعه به مشاور بیشتر به آنها توصیه یا تحمیل می شود.))((انتقال تجربه دانش آموزان سال های بالاتر از عملکرد یک مشاور ، تاثیر زیادی بر موضعگیری دانش آموزان سال پایینی دارد ...... پس اطمینان یا عدم اطمینان به عملکرد ما ، به سال های قبل وابسته است.))((در مدارسی که در ابتدای هر سال ، در جلسه اولیا و مربیان و یا جلسات با دانش آموزان ، نقش و هدف مشاوره گفته می شود ، نگرش بچه ها مثبت تر از جاهای دیگر است و أنها بیشتر برای مشاوره مراجعه می کنند.))((نظر دانش آموزان در مورد مشاوره بیشتر تحت تاثیر عملکرد قبلی ماست . وقتی ما با رعایت رازداری به بچه ها کمک می کنیم ، معمولا نگرش آنها کم کم مثبت می شود ....)).د) نگرش مشاوران به خود و رشته خودمشاوران در پاسخ به پرسشهایی پیرامون نگرش آنها نسبت به خودشان و حرفه آنها پرسیده شد ، چنین مطرح کردند :((جایگاه مشاوران بر اسا ذهنیتی که خودشان از این حرفه دارند ، مشخص می شود . مشاوری که کار مشاوره را قبول ندارد یا در بکارگیری آن اعتماد به نفس ندارد ، نمی تواند مشاور خوبی باشد و موقعیت مشاوره را دچار مشکل می کند.))((بیشتر همکاران در رشته مشاوره ، همان رویکرد مربیان تربیتی را به مسائل دارند.))((بسیاری از مشاوران ، تجربه فعالیتهای پرورشی یا امور تربیتی را نداشته اند ، ولی در مقام مشاور همان کارها را می کنند ، حل مسائل چون طبق وظایفی که آموزش و پرورش ، معین کرده است مسائل اخلاقی و تربیتی هم در دستور کار مشاوره قرار گرفته است.))((نگرش غلط مشاور به مشاوره ، باعث شده است که أنها بیشتر موعظه و پند و اندرز بدهند . در صورتی که یک مشاور خوب از تکنیک های مشاوره استفاده می کند و می خواهد ما یک راه حل بی نقص و مطمئن جلوی پایش بگذتریم.))((مشاوران ، خودشان به وظایفشان أشنا نیستند و همین مسئله ، کار را خراب می کند و به اصل رشته صدمه می زند.))((یک نگرش غلط در کار مشاوره پیدا شده است که باید هر چه زودتر اصلاح شود و آن این است که متاسفانه ، مشاوران اطلاعات مناسب و کافی ندارند و غیرحرفه ای برخورد می کنند و بیشتر پند و اندرز می دهند ... در صورتی که مربیان امور پرورشی گرایش نصیحت گرایانه دارند .... روی این نگرش غلط باید کار کرد.))ذ) آمیختن نقش مشاور با سایر نقش ها((ابتدا بهتر است شرح وظایف هر یک از این دو کار (مربی تربیتی و مشاور) روشن شود . به نظر می رسد ، وظایف یک مربی تربیتی برنامه ریزی فرهنگی ، هنری ، تنظیم فوق برنامه ها ، اردوها ، قبول مسئولیت در هلال احمر ، اداره فروشگاه یک مدرسه ، آموزش و .... باشد . حال باید پرسید که آیا فردی با این همه مسئولیت چگونه می تواند کار حرفه ای و تخصصی مشاوره را انجام دهد و به مسائل روانی افراد بپردازد؟))((یک مربی تربیتی با گذراندن دوره های تخصصی ، می تواند مشاور خوبی هم باشد . ولی در کل ، حجم هر یک از این کارها أنقدر زیاد است که یک نفر نمی تواند ، به طور هم زمان ، یک مربی تربیتی متعهد و یک مشاور حرفه ای باشد.))((بسیار مشکل آفرین است . چراکه مشاوران به خصوص در دبیرستان هم باید کارهای انتخاب رشته را انجام دهند ، هم پرونده تشکیل دهند و ضمنا به مسائل روانی و تربیتی دانش آموزان همه بپردازند . حجم کار بسیار بالاست (به خصوص در مورد دانش آموزان سال اول دبیرستان) و این از توان یک مشاور خارج است و نمی تواند به همه آنها بپردازد.))((بیشتر همکارانی که در حال حاضر کار مشاوره می کنند ، همان عملکرد امور تربیتی را دارند و همان گرایش ها و تعصبات را دنبال می کنند.))((وضعه مشاوران نسبت به پنج سال گذشته تغییراتی کرده است . قبلاـ تداخل کار مربی تربیتی با مشاوره بیشتر بود و در مواقعی به امور تربیتی بهای بیشتری داده می شد . در حال حاضر ، وظایف مشخصتر شده و وضعیت تعدیل یافته است ، ولی حجم کار مشاور بیشتر شده است ، چون موظف است که هم مشاوره تحصیلی و هم مشاوره فردی را انجام دهد.))((در تجربه به این نتیجه رسیده اند که

این دو بایـد از هم تفکیک شوند و در حال حاضـر عده ای از ابتدا با ابلاغ مشاور به مدارس فرسـتاده می شوند و وظایف مشخصـی دارنـد و یک سـری هم با حکم مربی تربیتی و با وظایف معلوم و مشـخص وارد مدرسه می شوند.))((بچه ها هنوز از نقش مشاوران آگاه نیسـتند و اطلاع رسانی کامل نیست . مثلا گاهی بچه ها برای ثبت نام در اردوها به دفتر مشاوره مراجعه می کنند و وقتی ما می گوییم که مـا امور تربیـتی نیستیم ، از مـا می پرسـند پس شـما کی هستیـد؟ ... و تـازه مـا بایـد خودمـان را معرفی کنیم.))((وظـایف مشاوران تعریف نشـده است . در بعضـی مدارس حتی چسـباندن تراکت ، پوستر ، بروشور و پیام به عهده مشاور است . حجم کارها بسیار بالاست و نقش ها قاطی شـده است.))((در بسـیاری از مـدارس چنین نیست و این کارها به عهده مسـتخدم است.))و) نگرش اجتمـاع (مردم و نهادهـای اجتمـاعی)در فرآینـد پرسـش و پاسـخ و بحث گروهی ، مشـاوران درباره اشـکالات موجود در نگرش (یا نگرش هـای) اجتماعی ، نظراتی دادنـد :((جامعه از مشاور انتظارات بالا و غیرواقع گرایانه دارد . مثلا توقع دارنـد که یک مشاور در ظرف یـک سـاعت ، یک فرد بی انگیزه و بی علاقه به تحصـیل را به درس خوانـدن وادارد.))((یکی از عوامل ، تبلیغات منفی رسانه هـای عمـومی است که مـانع کـار مشـاوره می شـود . در برخی از سـریال هـای تلویزیـونی ، مشـاور به گـونه ای معرفی می شود که برداشت همه همـان ((مشاول)) خواهـد بود . در حالی که یک مشاور متعهـد اصـلا به آن اعتقاد نـدارد.))((مشـکلات کار مشاوران مـدارس ، مختص آموزش و پرورش نمی شود ، بلکه این نگرش غلط و عملکردهای ضـعیف به کل جامعه برمی گردد.))((در آغاز سال تحصـیلی ، اولیای مدرسه برای دانش آموزان و اولیای آنها جلسه می گذارند و وظایف مشاور و سایرین را توضـیح می دهند و دانش آموزان را ازنقش مشـاور آگـاه می کننـد ، ولی در طول سـال بعضـی از دانش آموزان به مربیان تربیتی و سایر معلمان اعتماد پیـدا می کننـد و با آنها صـمیمی می شوند و به طرح مشـکلاتشان می پردازند و برخی هم به مشاوران مراجعه می کنند . در بعضـی مواقع نیز خود مدیر و کارکنان ، دانش آموزان را به مشاور ارجاع می دهند.))((شـرح وظایف و نقش ها در مدارس مشخص شده و فقط این مشاور است که بایـد چند سالی در یک مدرسه بماند تا موجودیت و عملکردش را تثبیت نماید.))((مشاوران می بایستی در مقـاطع مختلـف تحصـیلی همسـو باشـند تـا دانش آمـوزی که از یـک مقطع وارد مقطع دیگری می شود ، ذهنیت اشـتباهی در مورد عملکرد مشـاور نداشـته باشـد و دقیقـا نقش وی را بدانـد.))ز) شـیوه هـای ارتقـای جایگـاه مشاوران در مدارسگروه متمرکز درباره چگونگی ارتقای جایگاه مشاوران هم نظراتی داده است :((راز نگهداری مشاور و عدم درز مشکلات دانش آموزان به جاهای دیگر ، کم کم ، اطمینان دانش آموزان را جلب می کنـد . حتی وقتی یک مشاور می خواهد بنا به هر دلیلی اولیای یک دانش آموز را در جریان موضوعی قرار دهد ، باید با رضایت دانش آموز باشد.))((تناسب رشـته تحصـیلی با حرفه مشاوره بسـیار مهم است.))((سـطح تحصـیلات می توانـد یکی از عوامل مهم باشـد ، اگرچه ممکن است همیشه و در مورد همگان صـدق نکنـد ، ولی به نظر می رسـد بالاتر بودن میزان تحصـیلات بر توانمنـدی های فرد تاثیر می گـذارد.))((تجربه های عملی و روحیه فعال همکاران ، صـرفا ، متاثر از تحصـیلات دانشگاهی است.))((بعضی افراد اطلاعات زیادی دارند ، ولی در حیطه عمل ناتوان هستند . در واقع تلفیق دانش و تجربه مهمتر از دانش تنهاست.))((آموزش های ضـمن خدمت بسیار مفید است و حتی گاه کارآمدتر از دروس دانشـگاهی است ، چراکه در آموزش ضـمن خدمت موارد عینی مورد بررسـی و ارزیابی قرار می گیرند.))((جدا کردن مشاوره های تحصـیلی از مشاوره های فردی کـار مشاوره را تخصصـی تر و اثر بخش تر می کنـد.))((خود مشاوران می بایست تلاش کننـد تا جایگاه خود را پیـدا کننـد و بهتر است در جلسـات و یـا در شوراها و ... درباره کار مشاوره توضـیح دهنـد.))((ارتقای سـطح دانش ، منجر به ارتقای مهارتها می شود و به دنبال آن فرد می توانـد با قـدرت بیشتری عمل کند و در نتیجه نقش و جایگاه خود را بهتر به سایرین بشـناساند.))((به نظر من مشاوره تحصـیلی را بایـد از کارهای تربیتی و روانی جدا کرد . حجم کار به نسبت تعداد مشاوران زیاد است.))بحثاین تحقیق با اسـتفاده از روش کیفی و در قـالب جمـع آوری اطلاعـات ، از طریـق بحـث در گروههـای متمرکز (متشـکل از مشـاوران آمـوزش و پرورش) ، کـاوش در جایگاه مشاوره روان شـناختی و مشاوران ، موانع ارتقای این رشـته و مسائل پیرامونی دیگر را هـدف قرار داده

است . همان گونه که بر پیشانی این مقاله ثبت است ، به نظر می رسد که ((ساختار مشاوره روان شناختی به دلیل عدم شکل گیری ساختارهای ذهنی لازم ، دچار عملکرد معیوب است.)) که اگر این انگاره درست باشد ، پس شناسایی ابعاد مسئله ما را در حل آن یاری خواهد کرد .هرچند شواهد دهه گذشته حاکی از آن است که مشاوره روان شناختی ، به تدریج ، حرکت بطئی رو به رشدی را در کل جامعه و به ویژه در آموزش و پرورش داشته است ، لیکن یافته های این مطالعه گویای نقایص و اشکالات متعددی است که مشاوره روان شناختی را در جایگاه بهینه ای (optimal) قرار نمی دهد . به نظر می رسد چند عامل (نگرش مسئولان و دانش آموزان به مشاوره و نگرش خود مشاوران به حرفه خود) موجد پدیده ای شده است که می توان از آن به عنوان ((سردرگمی نقش)) نام برد. یافته های کیفی این مطالعه وجود چنین پدیده ای را بین مشاوران تایید می‌کند .یافته های مطالعه حاضر گویای نگرش مخدوش مسئولان به امر مشاوره روان شناختی در آموزش و پرورش است . هرچند نمی توان این نوع نگرش را به تمامی مسئولان تعمیم داد ، اما اگر چنین نگاهی دست کم در مدیران رده پایین (و نه مدیران میانی و بالا) وجود داشته باشد ، در واقع مانع مهمی بر سر راه رشد و اثرمندی مشاوره است . توجه به لفظ ((مشاول)) و تبدیل آن به تکیه کلام ، هم از این نوع نگرش برمی خیزد و هم می تواند در دیگران چنین نگرشی را القا کند .باید توجه داشت که اگر گله مندی برخی مشاوران از نگاه پلیسی مدیران واقعیت داشته باشد ، چگونه می توان انتظار داشت که نقش مشاور (که یک عامل حرفه ای بی طرف برای یاری رساندن به دانش آموزان است) به درستی در بافت مدرسه شکل بگیرد .نگرش دانش آموزان ، که کاربران اصلی خدمات مشاوره در مدارس هستند ، از اهمیت ویژه ای برخوردار است . یافته ها گویای آن است که :۱. دانش آموزان درباره خدمات مشاوره روان شناختی آگاهی کافی ندارند .۲. دانش آموزان در مقابل مراجعه به مشاور ، مقاومت می کنند .۳. عدم اطمینان کافی به رازداری مشاور .۴. در مدارسی که مشاور توانا کار کرده ، نگرش دانش آموزان به مشاوره مثبت است . تغییر نگرش دانش آموزان ، در زدودن موانع رشد مشاوره در مدارس نقش اساسی ایفا می کند .به نظر می رسد مشاوران به دلایل مختلف ، هنوز از نقش مشاور و مشاوره آگاهی کافی ندارند . همین موضوع احتمالا به عدم اعتماد به نفس آنان در کارشان دامن می زند . یافته های این مطالعه ، نشانگر اعتماد به نفس ضعیف مشاوران شرکت کننده در گروه ها بود . شغل های قبلی برخی از مشاوران (مثلا ـ مربی امور تربیتی یا پرورشی) از جمله موانع شکل گیری درست حرفه مشاوره در مدارس است . در واقع ، فردی که برای چند سالدر یک حرفه کار کرده است ، در موقعیت جدید نیز تمایل دارد که چون گذشته رفتار کند . این تمایل که تحت تاثیر ((عادت)) ها قرار دارد هنگامی مشکل زا می شود که رویکرد حرفه جدید با رویکرد حرفه قدیم کاملا متفاوت باشد . چنین تمایلی در رفتار و رویکرد برخی از مشاوران که قبلا ـ مربی امور تربیتی یا پرورشی بوده اند ، دیده می شود . از مسایل دیگر در این زمینه ، غیرحرفه ای عمل کردن مشاوران مدارس است . اگر تکنیک های مشاوره روان شناختی جای خود را به پند و اندرز و موعظه بدهند ، هم از اثرمندی حرفه کاسته می شود و هم ارزش کار مشاور در دید مراجع افت می کند که به نوبه خود نگرش نامناسبی در محیط ایجاد می کند .چنانچه براین موانع ، نگرش مخدوش جامعه به مشاوره روان شناختی و مشاوران را بیفزاییم ، تصویر روشنتری از این معضل خواهیم داشت . عملکرد برخی از رسانه های همگانی در ارائه نقش مشاور در برنامه های خود ، به این نگرش غلط دامن زده است . نتایج این تحقیق نیز با محدودیت های خاص خود روبه روبه‌رو بوده بدون آنکه بخواهیم نتایج را بیش از قابلیت خود تعمیم بدهیم ، یافته ای حاصل از این تلاش پژوهشی ، دست کم می تواند سوالاتی را مطرح و توجه برنامه ریزان را جلب کند . این پیشنهادها شاید بتواند راه گشا باشد . با چند پیشنهاد این بحث را به پایان می‌بریم :۱. تدوین برنامه ای آموزشی برای تغییر نگرش مسئولان ، دانش آموزان و خود مشاوران به مشاوره روان شناختی ، که بدون تردید استمرار و تکیه دراز مدت بر چنین برنامه‌ای می تواند آثا مثبتی در پی داشته باشد .۲. ارائه تعاریف دقیق از مشاوره روان شناختی و حیطه آن ، انشای آن مقررات و آیین نامه ها و نیز ساختارسازی مناسب برای آن در سازمان های مربوط می تواند راه را برای رهایی از ((سردرگمی نقش)) مشاوران هموار سازد

۳. معرفی درست مشاوران و نقش مشاور به دانش آموزان می تواند نگرش نامناسب آنها را اصلاح کند و به روی آوردن بیشتر آنها به خدمات مشاوره بیانجامد. ۴. بازنگری رسانه‌های همگانی در ارائه نقش درست مشاور و ایجاد تولیدات نوشتاری، شنیداری، دیداری و برنامه های واقعیتر در این زمینه می تواند مانع ((ذهنیت نامناسب جامعه)) را از سر راه ارتقای جایگاه مشاوره روان شناختی بردارد. منابعاحمدی، س.ا.(۱۳۷۶).مقدمه ای بر مشاوره و روان درمانی. چاپ ششم، انتشارات دانشگاه اصفهان .احمدی،س.ا.،و بابا گلی،ز.(۱۳۷۴).بررسی نقش مشاوران در مدارس نظام جدید شهر اصفهان. رساله کارشناسی مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه اصفهان .شفیع آبادی، ع.(۱۳۷۰). مقدمات راهنمایی و مشاوره. چاپ اول، انتشارات دانشگاه پیام نور .گیبسون و همکاران (۱۳۷۳).مبانی مشاوره و راهنمایی.(ترجمه باقر ثنایی و همکاران) تهران: چاپ نهضت.
George R.L. , & cristiani , T.S. (۱۹۹۰). Counseling theory and practice (۳rd ed.) .Englewood cliffs , NJ : prentice Hall.Manitoba school counselor association , (۱۹۹۲) . Guidelines for elhical behavior. Available :http://home.merlin.mb.ca/~msca/pages/ethicsframe.html?navigation=ethicsl.htmministry of education , (۲۰۰۲). Special education services :A manual of policies , procedures and guidelines . Available :http://www.bced.gov.bc.ca/speciald/ppandg/toc.thmpeterson , J.v. , & Nisenholz , B.(۱۹۹۵) . orientation to counseling , (۳rd ed.). Massachusetts : Allyn & Bacon Co.shertzer , B. , & ston ., S.C.(۱۹۷۴).fundamentals of counseling (۲nd ed.). Boston : Houghton Mifflin

*برگرفته از فصلنامه تازه های علوم شناختی

یادگیری

به یاد گیرنده، فکر فیلسوفان آموزش و پرورش را از زمانهای قدیم یعنی از زمان افلاطون وسفراط تا کنون به خود جلب کرده است. با وجود حضور همیشگی و نیروهای اجتماعی، سیاسی و آموزه های مذهبی، متخصصان آموزش و پرورش، در طی قرون متمادی همیشه بر برنامه های آموزشی و موسسات آن از طریق کنترل یا دادن آزادیهای خاص دخالت و نظارت داشته اند. متفکران دوره رنسانس به پرورش قوای طبیعی و آشکار کودک از طریق برنامه های آموزشی تأکید داشته اند. درحالی که فیلسوفان قرون وسطی معتقد بودند که به کودک باید به عنوان یک کل هماهنگ نگاه کرد. یکی از مشهورترین نویسندگانی که در مورد رویه تصمیم گیریها و دادن آزادیها در مدرسه به صورت روشن و صریح نظریاتی دارد " موسکا موستن " است. او در کتابهای قدیمی تر خود که در دهه ۶۰ نوشته و در کتابهای اخیر خود (موستن ۱۹۸۲)، کلیه روشهای آموزشی را تشریح کرده است. یعنی او در طیف روش تدریس خود از معلمی که تصمیم گیرنده مطلق است و فقط دستور می دهد و تمامی تصمیمات به وسیله اواتخاذ می شود و دانش آموز باید تمامی اوامر معلم را اطاعت کند شروع کرده تا روشهای آزادانه تر و روشهایی که بسیاری از تصمیم گیریها به عهده دانش آموز است .۱۱- خوانندگانی که با کارهای موستن آشنا نیستند می توانند به کتابهای او که در کتابهای مرجع آمده است مراجعه کنند.موستن شرط اصلی را آزادگذاری دانش آموز و مسئولیت تصمیم گیریها توسط دانش آموز می داند که این آزادی می تواند همیشه برای دانش آموز باشد یا اینکه دانش آموز در کنار معلم و همراه او آزادی نسبی داشته و با تعامل با او از آزادی خود استفاده کند. بنابراین اولین تصمیم گیریهای دانش آموز باید تصمیم گیری در مورد اصلاح رفتارها و وظایف او در زمانی که با معلم کار می کند و تعامل آن دو بر یکدیگر باشد. تصمیم گیریهای بعدی، تصمیمات مربوط به قضاوت و ارزشیابی است که معمولاـ بعد از انجام فعالیت صورت می گیرد. و بالاـخره تصمیم گیریهای مربوط به طراحی و برنامه ریزی توسط دانش

آموز ، که این تصمیمات باید قبل از اینکه معلم و دانش آموز برای کار با هم باشند ، گرفته شوند.متفکران دیگری نیز روشها و راهبردهای مشابهی برای فرآیند تفکر طراحی کرده اند که در جریان آموزش و تدریس مدرسه باید به آنها توجه کرد (گانیه ۱ ۱۹۶۵ ، گیلفورد ۱۹۵۹ ، اسپیرمن و جانز۲ ۱۹۵۱). برخی از متفکران طبقه بندی خاصی برای یادگیری پیشنهاد کرده اند که بر آن اساس معتقدند یادگیری بعضی از مراحل ساده تر و رسیدن به برخی مراحل مهمتر و یا " سخت تر " است (بلوم ۱۹۵۹). مثلاً حافظه ، نسبت به سایر مراحل در پایین ترین سطح قرار می گیرد و بر عکس روشهای مختلف حل مسئله در بالاترین سطح . و اگر چه کیفیت مراحل یادگیری در این طبقه بندیها از جهات مختلف متفاوت است ، اما بیشتر آنها فرایند تفکر واگرا و همگرا را که در قبل توضیح داده شد، شامل می شوند ، منظور از تفکر واگرا (طبقه بندی تمامی پاسخهای ممکن ، نوعی تفکر خلاق که معمولاً در طراحی ، گرافیک هنرهای نمایشی به کار گرفته می شود) و تفکر همگرا ، (غیر واگرا و منظور یافتن بهترین پاسخ و راه حل که در علوم کاربرد زیادی دارد) است . و بالاخره توانایی ارزیابی که نیاز به طبقه بندی ، مقابله و مقایسه ، تجزیه و تحلیل و ترکیب (سنتز) و سایر مراحلی است که قبلا توضیح داده شد. کرتی معتقد است که به جای تابع قرار دادن بعضی از این وظایف بهتر است که برخی از مراحل مثل حل مساله را به عنوان فرآیندی اساسی و برخی دیگر را فعالیتهای حمایت کننده بنامیم . حافظه و روشهای ارزشیابی (شامل طبقه بندی مقایسه و مقابله) به عنوان حمایت کننده و تجزیه و تحلیل ، سنتز ، تفکر واگرا و همگرا به عنوان فرآیندهای اساسی در نظر گرفته شده که در شکل زیر نشان داده شده است.در این نمودار ، حافظه ، ارزشیابی و مراحل مربوط به آنها مثل مقابله و مقایسه برای حمایت مراحل بالاتر یعنی مسائلی که نیاز به راه حلهای جدیدتر و خلاقیت دارد می باشد. بعلاوه همان طور که در فصل دوم نیز اشاره شد می توان بحث را این طور ادامه داد که آنچه در حافظه اهمیت دارد و حیاتی است توجه و کسب " اطلاعات " به وسیله حافظه است. به نظر می رسد که اگر توجه منطقی و برای مدت زمان کافی به مساله ای شود ، اطلاعات بسیار کمی حاصل و ضبط می شود. مضافاً اینکه بدون اطلاعاتی که در ذهن باقی مانده باشد که در صورت لزوم بتوان یادآوری نمود ، تجزیه و تحلیلهای پیچیده و دستکاری آن اطلاعات ممکن نخواهد بود.۱. Uscful out Coamcs۲. Basic Proccss۳. Suport Functionsعضو شماره ۲آموزش خلاق با استفاده از بازیهای فعالخلاقیت را می توان هماهنگی و گردآوری کیفیتها ، ایده ها و مفاهیم به شکلی جدید که قبلاً وجود نداشته است ، تعریف کرد. در این روند سعی شده که مسئولیت تصمیم گیریها و عمل به دانش آموز واگذار شود و به این وسیله هم دانش آموز تشویق به خلاقیت می شود و هم معلم ملزم به استفاده از بازیها به روشی فعال و خلاق . اگر زمینه مناسب باشد معلمان می توانند برخی از این بازیها را مانند الگوی ارائه شده پیاده کنند. به این معنا که معلم می تواند فضای آموزشی ایجاد کند که : الف : دانش آموز آزادی کافی جهت فعالیت داشته باشد. ب : همزمان بتواند به برخی فعالیتهای آموزشی که قبلاً تشریح شده بپردازد.معلمان می توانند از نمودار و الگوی ارائه شده به روشهای مختلف استفاده کنند. در معرفی بسیاری از بازیها و فعالیتهای ارائه شده در فصلهای قبل و در توصیفها و طرح شکلهای دیگر ، پیشنهاداتی وجود دارد که با سطح افقی الگویی که بعد ارائه می شود هماهنگ است. معلم می تواند برخی از تصمیم گیریها در یک روز یا در روزهای مختلف را به دانش آموزان واگذار کند. به این معنا که در پریدن روی یک حرف ، در ابتدا معلم نام حرف را می گوید و دانش آموز روی آن می پرد ، سپس وقتی که به درس مربوطه می رسند ، دانش آموز خود باید تصمیم بگیرد که روی کدام مربع بپرد و بعد از انجام بازی مرحله ارزشیابی است که دو بازیکن همراه با هم عمل می کنند و یکی از آنها باید اجرای بازی توسط دوستش را ارزیابی کند که آیا کار را درست انجام داده است یا خیر. و بالاخره تصمیم گیریهای قبل از طراحی را نیز می توان به کودکان واگذار کرد. در مثال حروف ممکن است از دانش آموزان خواسته شود ، بازیهای مختلفی را که در مورد پریدن روی حروف می توان انجام داد طراحی کنند.بسیاری از بازیها و فعالیتهای ارائه شده در فصلهای نخستین کتاب به منظور تشویق معلمان به استفاده از این الگو طراحی شده اند. به این معنا که معلم را توانا می سازد تا خود به کشف انواع روشهای

یادگیری از حفظ تا حل مساله بپردازد.در هر حال تحقیقات مختلف نتایج موثر برنامه ریزیهایی را که بر پایه خلاقیت دانش آموزان طراحی شده اند ، نشان داده اند . تجزیه تحلیلهای دقیقی از نحوه عمل دانش آموزانی که در طراحی و تصمیم گیری برنامه های آموزشی شرکت فعال داشته اند انجام شده است (گادبوت ۱، برونل ۲ و توساینانت ۳ ۱۹۸۳).در هر حال مواقعی هم بوده است که روش معلم محور یا روشی که همه چیز توسط معلم ، طراحی و هدایت می شود در مقایسه با روش (به عقیده ما محدود) با هدف کسب مهارتی ساده و مساوی و یا حتی برتر بوده است. (گلدبرگر۴ ، جرنی۵ ، و چمبرلین۶ ۱۹۸۲ مارتنیک ، زیچکوفسکی و چفرز ۱۹۷۷) اما در مجموع نتایج تحقیقات نشان داده اند که شرکت دادن دانش آموزان در تصمیم گیریها در برنامه ریزی و محتوایی که با فعالیت دانش آموزان ارائه شود، سبب پرورش زمینه های مختلفی در دانش آموزان می شود که این امر در برنامه هایی که معلم در آن ، در همه فعالیت ها همه کاره است به این صورت دیده نمی شود. از جمله نتایج مفید برنامه هایی که دانش آموزان در آن فعالیت دارند احساس رضایتی است که برای دانش آموز از شرکت مفید و فعالیت بدنی حاصل می شود که این امر به نوبه خود در نگرش آنان نسبت به فعالیت ، اعتماد به نفس داشتن و مهارتهای همکاریهای اجتماعی و خلاقیت تأثیر می گذارد (گادبوت ، برونل و توساینانت ۱۹۸۳: گلدبرگر ، جرنی و چمبرلین ۱۹۸۲ ، مارتنیک ، زیچکوفسکی و چفرز ۱۹۷۷، تول۸ و آرینک ۹ ۱۹۸۲، شمپ ، جفرنر و زیچکوفسکی ۱۹۸۳ ، من سینی ، چفرز و زیچکوفسکی ۱۹۷۶).معلم ، با استفاده از نمودار ارائه شده ، می تواند قابلیت انطباق بهتری پیدا کند و رفتارهای مختلفی را در دانش آموز پرورش دهد. مثلاً در آموزش فعالی که از دانش آموز خواسته می شود به راههای مختلف داخل یک حلقه بپرد، به پرورش تفکر واگرا در کودک منجر می شود. اما اگر معلم از روش دستور مستقیم استفاده کند و به دانش آموز بگوید که فقط یک کار ، تعیین شده را انجام دهد در این صورت از پاسخهای متنوعی که دانش آموز برای یک مسئله می تواند بیابد ، جلوگیری کرده است.معلمان با استفاده از دستورالعملهای این نمودار می توانند به سازمان دهی بازیها بپردازند و به تعدیل رفتارهای خود از جمله آموزشهای شفاهی خویش که اگر نگوییم با غالب خانه های نمودار ارائه شده مرتبط است ، اما با بیشتر خانه های آن مربوط می شود، بپردازد. توضیحات زیر معلم را توانا می سازد که نه تنها به دانش آموز در جهت تفکر باز و قابل انعطاف کمک کند ، بلکه به او این امکان را می دهد که یادگیرنده را در سطحی بیاورد که بتواند بسیاری از مسئولیتهای مربوط به تصمیم گیریها در مورد برنامه آموزشی خود را به عهده گیرد.عضو شماره ۳روش I روش دستوری:تمامی تصمیمات به وسیله معلم گرفته می شود.معلم کارآمد در نظام " معلم محور "می کوشد که با توجه به فرهنگ جامعه هر آنچه را که باید ، به دانش آموز منتقل کند (مثلاً ـ آموزش حروف الفبا ، اعداد چه معنا دارند و از این قبیل). در این روش قسمتهای مختلف با توجه به جدول فوق به شرح زیر مورد توجه قرار می گیرد.حافظه : (خانه ۱): انتقال مطلق و بدون بحث ، برای مثال حروف و صداهای حروف را در کلمه نشان دادن و یا اینکه عدد ۱ یعنی فقط یک شیء . اینها نمونه های آموزش مفاهیم به روش مؤثر ، در این نوع آموزش است.ارزشیابی / طبقه بندی : (خانه ۲): در اینجا نیز طبقه بندی موارد مهم با توجه به این روش دستوری باید مورد توجه قرار گیرد. (مثلاً تشخیص تفاوت میان شکل حروف ، اعداد و از این قبیل) معلمان می دانند که " چیزها" برای کودکان با بزرگتر شدن آنان طبقه بندی می شوند. (مثلاً برای کودکان ۲ یا ۳ ساله تمام حیوانات سگ هستند.) اما کمی بعد آنان تفاوت میان سگ و گربه را تشخیص میدهند ومدتی بعد خود " سگ " به انواع و اقسام تقسیم می شود، مثلاً سگی که پارس می کند ، سگ چوپان و سگ من.تجزیه و تحلیل: (خانه ۳): تجزیه و تحلیل نیز مثل سایر موارد این روش که دستوری است با خواسته معلم از دانش آموز انجام می شود، مثلاً معلم می گوید حروفی را که در کلمه پرنده می شنوی بگو و دانش آموز به تجزیه و تحلیل حروف اقدام می کند.ترکیب : (خانه ۴): کودکی که در این سطح با روش ترکیب آشنا می شود بعد می تواند در روشهای دیگر ، قابلیت انعطاف بهتری پیدا کند، و فرضاً این مهارت را در " روش تصمیم گیری و کودک محور "به خوبی به کار برد. تولید واگرا: (خانه ۵): برخی تصور می کنند که استفاده از تفکر واگرا در روش دستوری ممکن نیست . چرا که دانش آموز

آزادی عمل و تصمیم گیری برای ارائه راه حلهای مختلف نسبت به یک مسئله را ندارد، اما این طور نیست در این روش معلم مدار هم می توان از تفکر واگرا استفاده کرد. مثلاً اگر معلم راههای مختلف را از دانش آموز بخواهد، این روش اعمال شده است . مثلاً معلم می گوید " حالا یک شکل دیگر پریدن روی خط را به من نشان بده".تولید همگرا: (خانه ۶): معلمی که دو نوع تحقیق برای یافتن پاسخ صحیح یا بهترین پاسخ پیشنهاد می کند، از روش دستوری و به منظور رسیدن به تفکر همگرا استفاده کرده است.عضو شماره ۴روش II روش کاری:تصمیم گیری در جریان تعامل : انتقال تصمیم گیریانتقال تصمیم گیری به یاد گیرنده : انتقال تصمیم گیری به یاد گیرنده ، روش بسیار مناسبی برای درگیر کردن دانش آموزان در امر یادگیری است. در جریان عمل تصمیمات به تدریج اتخاذ می شوند. نخست از میان تصمیمات متعدد آموزشی ، چند تا را می توان به دانش آموزان واگذار کرد و در صورت موفقیت ، تصمیم گیریهای بیشتر را می توان به دانش آموز محول نمود.حافظه : (خانه ۷): یادآوری از حافظه معمولاً با درخواست مطلبی برای به خاطر آوردن در جریان کار انجام می شود. توانایی طبقه بندی و ارتباط میان موضوعات از جریان کار انجام می گیرد. مثلاً ممکن است از کودکی پرسیده شود که لغات دیگری را که با همین صدای این کلمه شروع می شود بگو ، یا اینکه ، چه حرکات دیگری شبیه این حرکت انجام شده یا مخالف این حرکت است.ارزشیابی – طبقه بندی (خانه ۸): برخی ممکن است بپرسند که آیا در حین فعالیت می توان ارزشیابی را انجام داد. به اعتقاد اینجانب بلی . مثلاً وقتی که کودک مشغول فعالیت است ، می توان او را به ارزیابی فعالیت خودش با استفاده از روش با خود صحبت کردن واداشت، در حالی که از دیگران نیز می توان خواست که فعالیت کودک را در حین عمل و پیشرفت ارزیابی کنند و به او باز خورد بدهند. بنابراین ارزشیابی در این مرحله ارزشیابی توسط همبازیها ، معلم ، دیگران و یا خود کودک است که به شکل با خود سخن گفتن تصحیح خود و خود ارزیابی انجام می گیرد.تجزیه و تحلیل: (خانه ۲۹): ایجاد فرصتهایی به منظور تمرین تجزیه و تحلیل در جریان یک فعالیت . مثلاً فعالیتی نسبتاً پیچیده را می توان به نمایش گذارد در حالی که کودکان دیگر سعی می کنند مجموعه این فعالیت را در قالب یک لغت واحد برای کودک دیگری که اصل فعالیت را ندیده است بگویند. قدرت تجزیه و تحلیل فردی که فعالیت را ندیده در این است که با شنیدن کلمه رمز بتواند نوع حرکت و فعالیت انجام شده نخست را به نمایش گذارد.ترکیب : (خانه ۱۱): تفکر واگرا در حین عمل ، پاسخهای متعددی است که کودکان در یک آموزش همراه با تحرک ابراز می دارند. در هر حال باید به خاطر داشته باشیم که تفکر واگرا و تفکر همگرا باید با توجه به ماهیت کار ، در انتهای یک مقیاس قرار گیرند. و فعالیتها با توجه به راهنمایی ارائه شده و طبیعت کار در ابتدا و شروع کار مطرح می شود.تفکر همگرا: (خانه ۱۲): تفکر همگرا یا بهترین راه حل معمولاً مشکلتر از تفکر واگرا در حین فعالیت است ، اما در هر حال باید دستورالعملهایی را به منظور محدود کردن پاسخها و رسیدن به مناسبترین راه حل در حین عمل تنظیم نمود.عضو شماره ۵روش III:تصمیمات مربوط به ارزشیابیتصمیمات بعد از انجام کار (بعد از عمل) و انتقال آن به یادگیرندهروشهای آموزشی که در این قسمت به کار می رود ، شامل یادآوری و نگاه به گذشته و کیفیت فعالیت انجام شده توسط سایر کودکان یا خود کودک است . مهمترین روش در این قسمت تأکید بر ارزشیابی است (ارزشیابی توسط دیگران یا خود کودک). ارزشیابی در این روش ، یعنی به خاطر آوردن مراحل انجام کار و فعالیت که توسط خود او یا دیگران انجام شده است . هم در این روش و هم روش IV ، دانش آموز باید بتواند در مورد تفکر ، به فکر کردن بپردازد. به عبارت دیگر به فعالیت های فراشناختی دست بزند. و بنابراین در این روش کودک باید یک پله از سایر کودکان بالاتر برود. او باید به رفتارهای فراشناختی برسد. یعنی او باید در چگونگی کمک به مردم در مورد فکر کردن درباره تفکر مشغول شود.حافظه : (خانه ۱۳): کودک ؛ در این قسمت باید کیفیت حافظه را که در تمرین قبلی به اجرا درآمده ، مورد ارزیابی قرار دهد. ارزشیابی ممکن است در مورد کیفیت کارهای مرتبط با حافظه ، یا سنجش خود حافظه باشد ، یا اینکه ارزیابی میزان نگهداری و حافظه در خود یاد گیرنده و یا سایر کودکان باشد.ارزشیابی – طبقه بندی (خانه ۱۴): دوباره در این قسمت کودک باید اقدام به ارزشیابی کند ولی چون این

قسمت روش ارزشیابی است ، باید کیفیت ارزشیابی را ارزشیابی نماید. از کودک باید پرسیده شود که آیا کودک قبلی که فعالیتی را اجرا کرد، نباید طبقات یا هدفها یا حرکات بیشتری را انجام می داد؟ و البته ارزیابی صحت طبقه بندی و ارزشیابی که در تمرین کودک قبلی انجام شده است نیز جزو این قسمت قرار می گیرد.ترکیب: (خانه ۱۵): در این قسمت ، ارزشیاب باید بتواند کیفیت ترکیبی را که در مقابل او ، و در فعالیت ارائه شده ، کشف کند و همین طور باید اجزا به کار رفته و چگونگی ترکیب آنها را در یک مجموعه فعالیتی که ارائه می شود تشخیص دهد.تجزیه و تحلیل (خانه ۱۶): کودک باید واقعاً مفهوم تجزیه و تحلیل را بفهمد، و کیفیت تجزیه و تحلیلی را که کودک دیگری در مقابل او انجام می دهد تشخیص دهد ممکن است راههای مختلفی برای تجزیه و تحلیل فعالیتی که انجام شده ، وجود داشته باشد.تفکر واگرا: (خانه ۱۷): در این قسمت ، ارزشیاب می تواند ، عوامل و اجزای دیگری را که توسط مجری فعالیت ، در تفکر واگرا غفلت شده است یادآور شود. مثلاً " به چه شیوه های دیگری می توانی توپ بسکت را در سبد آن بیندازی"؟تفکر همگرا: (خانه ۱۸): در این قسمت ارزشیابی بعد از اجزای فعالیت و ارزشیابی راه حل است که آیا واقعاً بهترین راه حل پیشنهاد شده است ؟ ارزشیاب باید بتواند راه حلی بهتر ، یا حداقل به همان اندازه راه حل اجرا شده را پیشنهاد کند ". آیا واقعاً مطمئنی که راه حل پیشنهاد شده بهترین راه حل است"؟عضو شماره ۶روش IV طراحی قبل از تأثیرتصمیم گیریهای مربوط به طراحی توسط یادگیرندهاین روش آخری ، پیشرفته ترین حد حل مسئله است . یادگیرنده باید دقیقاً هم مراحل مختلف یک فعالیت و بازی را تشخیص دهد و هم بفهمد که چگونه کسی قسمتهای مختلف یک بازی را به اجرا در می آورد. غالباً این طور است که همه کودکان نمی توانند تمامی مراحل یک بازی را تشخیص دهند و آن را به اجرا در آورند، بنابراین برخی از کودکان ممکن است در قسمتهای حافظه ای بازیها توانا باشند اما از درک روشهای مربوط به تولید واگرا ناتوان ، بنابراین در طراحی فعالیتهای که اینگونه تواناییها را تشویق و ترغیب کند ناتوان هستند.حافظه : (خانه ۱۹) : بحث در مورد سطوح مختلف حافظه (مثل حافظه دیداری ، شنیداری ، گویایی ، حافظه کوتاه مدت ، و بلند مدت و یادآوری ، در مقابل حافظه بازشناسی) و گماردن کودک یا کودکان به انجام فعالیتی ، می تواند در ایجاد بازیهای جدید مربوط به حافظه مؤثر باشد. مفید بودن فراموشی (یعنی انتخاب کردن ، یا نگهداری برخی موارد در حافظه) را نیز می توان در قالب بازیهای مختلف به اجرا گذارد.ارزشیابی : (خانه ۲۰): روشهای فرعی ارزشیابی ، شامل مقابله (چگونه دو چیز مثل هم هستند یا نیستند) و مقایسه می تواند در این روش آموزشی قبل از طراحی ، با توجه به طبقه بندی به کار گرفته شود. یک بازی ساده شامل طبقه بندی را می توان به بازیها و نظامهای دیگری تسری داد. (برای مثال بعد از طبقه بندی یک فعالیت ، چه تعداد هدف یا عقیده را در آن می توان طبقه بندی کرد؟)تجزیه و تحلیل : (خانه ۲۱): تغییر از یک بازی حرکتی به فعالیتی آموزشی در این قسمت که شامل تجزیه و تحلیل است انجام می گیرد. بازیهای جدیدی که در طول قسمت طراحی ، شکل می گیرند را می توان برای تجزیه و تحلیل به اجرا گذاشت.ترکیب: (خانه ۲۲): می توان از کودکان درخواست کرد که با استفاده از قسمتهایی از بازیها و حرکتهای قبلی و ترکیب آنها ، به طراحی و ایجاد بازی جدیدی اقدام کنند.(می توان آنان را به دو گروه بزرگ و کوچک برای انجام این کار در این قسمت تقسیم نمود.) در این روش عدم درک واقعی ترکیب ، موجب عدم موفقیت در طراحی درسها به این روش می شود. ترکیب عبارت است از استفاده از قسمتهایی از چند حرکت ورزشی و قرار دادن آنها در کنار هم و خلق و ایجاد یک بازی جدید.تفکر واگرا: (خانه ۲۳): در این قسمت می توان از کودکان درخواست کرد که آنچه را که از تفکر واگرا فهمیده اند و می دانند در مورد سایر فعالیت ها مثل ترسیم یک نقاشی ، نوشتن یک نمایشنامه و امثال اینها به کار بگیرند. تجربه بازیهای جدید نیز می تواند تا حدودی تواناییهای مربوط به تفکر واگرا و همگرا را به کار بگیرد.تولید واگرا: (خانه ۲۴): کودکانی که در طراحی بازیهایی که به تفکر واگرا می انجامد شرکت می کنند ، می توانند چنین فعالیتهایی را با حافظه ساده و یادگیریهای اینگونه مقایسه و تفاوتها را معین کنند (منظور این است که حافظه فقط یک دستور است ، در حالی که تفکر واگرا ، نوعی تحول و روشی در مورد کشف است.)کارهایی که

توسط مدل بالا پیشنهاد شده هم عملی است و هم آموزشی ، هم معلم را در بر می گیرد و هم دانش آموز را . کارهای پیشنهاد شده ، راههای جدیدی را ارائه می دهد تا دانش آموز فرصتهایی را برای تفکر پیدا کند و بتواند مشکلاتی را با درجات و پیچیدگیهای مختلف حل کند. البته استفاده از این مدل برای کودکان در سنین مختلف ، مشکل است ، اما در عین حال اگر به اجرا درآید . برای معلم و دانش آموزان فواید بسیار زیادی دربرخواهد داشت.مختصری درباره گفتگو با خوددر بسیاری از بازیها ، بخصوص آنها که با هدف کنترل بهتر خویشتن ارائه شد، روشی با نام " کنترل خویشتن " گنجانیده شده بود. این روش را در استفاده از کتاب به راههای مختلف می توان به کار برد و از جمله در کاربرد الگوی " شیوه ها و روشها "که در فوق تشریح شد. این روش امکان مفید و مؤثری را که در مورد آن به خوبی تحقیق شده است در اختیار معلم قرار می دهد.تجهیزات و مهماتی برای شلیک در خط مقدم جبهه کلاس درس. البته روش پیشنهادی محدودیتهایی نیز دارد و نیاز به تأمل و درک دارد و این درک نه تنها مرتبط با فهم خود روش است بلکه شناخت دانش آموزانی که این روش در مورد آنان به کار می رود نیز ضروری است . کودکانی که از مهارتهای کلامی و زبانی ضعیفی برخوردارند استفاده از این الگو را مشکل می بینند اما معلم می تواند حتی به این گونه کودکان نیز در سازماندهی تفکر ، ایجاد تمرکز و طراحی دقیق کارهای حرکتی و فعالیتهایی که در کلاس انجام می شود کمک کند (میشن بام و آزنارو ۱۹۷۹).در صورت استفاده از این ابزار باید مراحل به دقت مد نظر قرار گرفته شود و طوری تعدیل شود که با سطح رشد کودک هماهنگ گردد مراحلی مثل کوتاه کردن جملات که از جملات بلند به قسمتهایی از یک جمله تا به کلمات و لغات تنها می انجامد . همین طور سخن گفتن از سخن گفتن کلامی معمول تا با خود و درونی سخن گفتن پیش برود. مثلاً وقتی که هدف اصلاح یکدیگر است می توان از کودک خواست که آنچه را که می شنود با صدای بلند بگوید. بعد می توان کودک را تشویق کرد که به زمزمه درونی و راهنمایی خود بپردازد و باز هم کمی بعد می توان کودک را وادار کرد به صورت درونی به خود دستور دهد و رفتار خود را تصحیح کند.نکته مهم و قابل توجه در این نوع تمرین هدایت خویش ، تغییر نحوه تفکر کودک در مورد انجام کار ، و خود تفکر است . نظریه پردازان و محققان روشی را شرح می دهند که " تیک شناختی ۱ "اشاره می کند و در جایی در داخل سر اتفاق می افتد (جایی دور از دسترس متخصصان متبحر امراض عصبی) جایی که از قبول واقعی یک تفکر که قبلاً فقط به صورت سطحی و با صدا ظاهر شده بود خبر می دهد.خلاصه و جمع بندیمواردی که در این فصل بحث شده با اهداف مهم و متعددی که در فصلهای قبلی آورده شده ارتباط دارد. یکی از هدفها انتقال مفاهیم ، روشها و عملیات در بازیها به ۱. Cognitive Clickفعالیتهای کلاسی است . برای انجام این عمل نیاز به ساختن پلهای ارتباطی و شناختی میان دو نوع فعالیت است.مهمترین تأکید در این فصل روی مدل ارائه شده است که دو سطح مقدماتی دارد. یکی از سطوح انتقال تصمیم گیری به دانش آموز است و امید این است که با فعالیت بیشتر ، دانش آموز بتواند به کسب مهارتها و مفاهیم بیشتر نایل آید. دومین سطح مهم این الگو ، به سطوح مهم یادگیری در الگوهای مختلف اشاره دارد. در اینجا هم به قسمتهایی مثل حافظه ، طبقه بندی و ارزشیابی اشاره شده و هم به برخی روشهای مرتبط با فعالیتهای ذهنی پیچیده تر مثل تفکر یا تولید همگرا و واگرا ، تجزیه و تحلیل و ترکیب اشاره دارد.همچنین در این الگو چگونگی مداخله قسمتهای مختلف در یکدیگر نشان داده شده است. در این الگو فقط انتقال تصمیم گیری به دانش آموز مطرح نیست ، بلکه روشهای مهمتر فعالیتهای ذهنی نیز منعکس شده است. در مجموع این فصل به منظور تشویق معلمان در کمک کردن به دانش آموزان برای فکر کردن در مورد نحوه فکر کردن و درک چگونگی نحوه تفکر کودکان نوشته شده است و بالاخره این فصل نیز همانند و به همراه فصلهای دیگر مجموعه یادگیری دانش آموزان را به صورت تجربه ای شاد و فعال در می آورد. BIBLIOGRAPHYBloom, B.S. (Ed.). Taxonomy of educational objectives. Handbook I: Cognitive domain. New York:D McKay, ۱۹۵۸BRUNER, J.S. The course of cognitive growth. American Psychologist, ۱۹۶۴, ۱۹, ۱-۱۵GAGNE, R.W. The conditions of

learning. New York: Holt, Rinehart & Winston, ۱۹۶۵GODBOUT,P., Brunelle, J., and TOUSIGNANT, M. Academic learning time in elementary and secondary Physical education classes. Research Quartery for Exercise and Sport, ۱۹۸۳, ۵۴, ۱۱-۱۹GOLDBERGER, M., GERNEY, P., and CHAMBERLAIN, J. The effects of three styles of teaching on the psychomotor performance and social skill development of fifth grade children. Research Quartery for Exercise and Sport, ۱۹۸۲, ۵۳, ۱۱۶-۱۲۴GUILFORD, J.P. intelligence, creativity and their educational implicationsSan Diego. Knapp, ۱۹۸۸MANCINI, V., CHEFFERS, j., and ZAICHKOWSKY, L,. Decisionmaking in elementary school children: Effects on attitudes and interactions. Research Quarterly , ۱۹۷۶ , ۴۷ , ۳۴۹-۳۵۷MARTINEK, T.J., ZAICHKOWSKY , L.D., and CHEFFERS, J.T.F. Decisionmaking in elementary age children: Effects on motor skills and self-conceptResearch Quarterly for Exercise and Sport, ۱۹۹۷ , ۳۴۹-۳۵۷MEICHENBAUM, D., and ASNAROW , J.R. Cognitive-behavior modification and metacognitive development : Implications for the classroom. In P . Kendall and S. Hollon (Eds.), Cognitive-behavioral interventions: Theory, research and procedures. New York: Academic Press, ۱۹۷۹MOSSTON, M. Teaching physical education. (۲nd ed.) Belmont, CA: Wadsworth, ۱۹۸۲PIAGET, J. The child's conception of the world. Totowa, NJ: Littlefield,Adams,۱۹۶۵SCHEMMP, P.G., CHEFFERS, J.T.F., and ZAICHKOWSKY, L.D. Influence of decisionmaking on attitudes, creativity,motor skills, and self-concept in elementary children. Research Quarterly for Exercise and Sport, ۱۹۸۳, ۵۴, ۱۸۳, ۱۸۹SPEARMAN, C., and JONES, L.W. Human ability. London: MacMillan, ۱۹۵۱TOOLE, T., and ARINK, E.A. Movement education: Its effect on motor skill performance. Research Quarterly for Exercise and sport, ۱۹۸۲, ۵۳, ۱۵۶-۱۶

منابع ویژه آموزش و تعلیم و تربیت

دراین قسمت گنجینه عظیمی از اطلاعات و منابع ویژه آموزش و تعلیم و تربیت جهت استفاده محققان،اساتید ، دانشجویان وکاربران محترم ارائه شـده است. Region III CRP RCEP(برنامه آموزش پیوسته توانبخشی Region III) جامعه توانبخشی اقدام به برگزاری برنامه آموزش پیوسـته توانبخشی در دانشگاه مری لند به منظور گسترش و پیشبرد پیامدهای شغلی و آینده استخدامی افراد معلول نموده است. در این راسـتا جـامعه توانبخشـی به واسـطه ارائه آموزش و کمـک هـای فنی به این هـدف مهم دست یافته است. آموزش های ویژه اسـتثنایی و برآورد نیازهای فنی از طریق شوراهای ارائه خدمات مشاوره دولتی و محلی اعمال گردیده است.برای کسب اطلاعـات به آدرس ذیـل رجوع نماییـد:http://www.education.umd.edu/RRCEPمنـابع مربوط به رشـته علوم الف) The Electronic Zoo(بـاغ وحش الکـترونیکی) ایـن پروژه در سـال ۱۹۹۳ اقـدام به طراحی و ایجـاد سـایت بـاغ وحش الکترونیکی، سازمانـدهی و طبقه بنـدی اطلاعـات مربوط به علم دامپزشـکی نمود. اخبـار و رویـدادها، حیوانات، کتب منتشـر شـده، سازمانهـا، فهرست آدرس هـای الکـترونیکی مربوط به علم دامپزشـکی، گروه هـای خبری و ... از مهمترین منـابع ارائه شـده در این

بخش می‌باشد:برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://netvet.wustl.edu/e-zoo.htmب) NASA Quest(سایت آموزشی سازمان فضایی آمریکا) در این سایت کاربران می توانند با پرسنل ناسا آشنا و از سازمانها و حامیان ناسا در نیل به اهداف سازمان اطلاع حاصل نمایند. سایت آموزشی سازمان فضایی آمریکا، غنی ترین و کاملترین منبع برای مربیان، کودکان و مشتاقان هوا و فضا که به آموزش و یادگیری علاقه مند می باشند، بوده و کاربران محترم می توانند از طریق این سایت تبادل علمی و اطلاعاتی نمایند. اطلاعات و منابع ارائه شده در برگیرندهٔ موضوعاتی چون نحوه پرواز با سفینه فضایی طراحی سفینه فضایی ،ایستگاه فضایی بین المللی، آشنایی با زنان فضانورد،ستاره شناسی، سیاره ها و فضاپیماهای آینده می‌باشد.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://quest.arc.nasa.govپ) The Nine Planets(نه سیاره) در این سایت نه سیاره به همراه سیاره ماه از نقطه نظر تاریخی، اسطوره شناسی و علمی مورد بررسی قرار گرفته است. سایت نه سیاره مجموعه ای از اطلاعات در برگیرندهٔ منظومه شمسی بوده و کاربران می‌توانند از طریق متون، تصاویر، فایلهای صوتی و تصویری (فیلم آموزشی) از اطلاعات علمی ارائه شده استفاده نمایند. برای استفاده از این سایت نیازی به برخورداری از اطلاعات و دانش تخصصی و ویژه نبوده و تمامی واژه های فنی و فضایی و اسامی خاص در فرهنگ لغات تعریف و ارائه شده است.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://seds.lpl.arizona.edu/nineplanets/nineplanets/nineplanets.html ت) The whole Frog Project(پروژه The Whole Frog) پروژه The Whole Frogبا هدف ارائه و تشریح مفاهیم جدید از طریق بکار گیری تصاویر سه بعدی آناتومی به عنوان یک وسیله آموزشی طراحی گشته است. هدف پروژه فوق آموزش زیست شناسی مقطع دبیرستان و تشریح آناتومی قورباغه با استفاده از اطلاعات و تصاویر گرفته شده از طریق MRIمی‌باشد.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www-itg.lbl.gov/ITG/Whole.Frogج) Whales(والها) این سایت منبع اطلاعاتی بسیار غنی درخصوص حیات والها برای مربیان، دانش آموزان و والدین می‌باشد. در این سایت منابعی برای معلمین، فعالیتهای دانش آموزان و پروژه های مربوط به والها ارائه شده است.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://curry.edschool.virginia.edu/go/Whalesمنابع مربوط به رشته ریاضی: الف) Gemoetry and Math(آموزش هندسه و ریاضی) در این بخش اصلی ترین و عمده ترین سایت آموزش ریاضی و هندسه در اینترنت ارائه و معرفی شده است. هدف از معرفی این سایت، ارائه منابع، کمک وسایل ،محصولات و سرویسهای آموزشی و آموزش ریاضیات و هندسه می‌باشد. علاقه مندان به ریاضیات و هندسه و حتی افرادی که علاقه اندکی به ریاضیات و هندسه دارند، می توانند از طریق این سایت به آخرین اطلاعات و آموزشها روز دست یابند. برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://mathforum.org/ب) Ask Dr. Math (سایت دکتر Math) در سایت دکتر Math به سؤالات مختلف کاربران در زمینه ریاضی پاسخ داده می‌شود. دانش آموزان و دبیران رشته ریاضی می توانند از این سایت به عنوان منبعی جهت آموزش و مطالعه استفاده نمایند.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:-http://mathforum.org/dr.math/dr math.htmlمنابع ویژه دپارتمان خدمات پرسنلی و ارائه مشاوره: الف) American counseling Association (ACA)(انجمن خدمات مشاوره آمریکا) انجمن خدمات مشاوره آمریکا سازمان غیر انتفاعی،تخصصی و آموزشی بوده و با هدف ارائه خدمات مشاوره ای به کودکان، جوانان، نوجوانان، بزرگسالان، خانواده ها و زوجهای جوان در سال ۱۹۵۲ تأسیس گردیده است. انجمن فوق در حوزه های مختلفی از جمله چالشها و منازعات، تغییرات زندگی، بحرانهای روحی، آموزش ، شغل، بیماریهای جسمی، معلولیت، و ... به ارائه مشاوره مبادرت می نمایند.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.counseling.org/site/PageServer ب) American Rehabilitation Counseling Association (ARCA) (انجمن مشاوره توانبخشی آمریکا) انجمن مشاوره توانبخشی آمریکا سازمانی ویژه

کارشناسان،مربیان،دانشجویان حوزه مشاوره توانبخشی ایالات متحده می‌باشد. انجمن فوق به مربیان. دانشجویان و دانش آموزانی که به نوعی دست اندکار درمان افراد معلول می باشند، خدمات مشاوره ایی ارائه می نماید. هدف اصلی انجمن، درمان افراد معلول و افزایش ضریب هوشی در این افراد می‌باشد. برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.nchrtm.okstate.edu/ARCA ج) American school counselor association (ASCA)(انجمن مشاوره تحصیلی آمریکا) انجمن مشاوره تحصیلی آمریکا سازمان غیرانتفاعی جهانی می‌باشد که با هدف حمایت از کوششهای مشاوران تحصیلی در راستای ارائه مشاوره به دانش آموزان و دانش جویان حوزه های مختلف علمی در سال ۱۹۵۲ تأسیس گردیده است. انجمن فوق به ۱۳۰۰۰ نفر از مشاوران تحصیلی در سرتاسر جهان، منابع تخصصی، کتب و آخرین تحقیقات به عمل آمده در حوزهٔ فوق را ارائه می‌نماید.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.schoolcounselor.org/چ) Association Counselor Education and Supervision (ACES) (انجمن نظارت و آموزش مشاوره) انجمن نظارت و آموزش مشاوره با هدف ارائه آموزش با سطح کیفی بسیار بالا و نظارت بر عملکرد مشاوران در تمامی حوزه های کاری تأسیس گردیده است. انجمن فوق بواسطهٔ تایید و توسعه فعالیتهای تخصصی می کوشد تا سطح کیفی و کمی آموزش، نظارت بر مشاوران، انتشار کتب، تحقیق، و استانداردهای اخلاقی گسترش و ارتقاء بخشد.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.acesonline.net/home.htmح) American Psychology Association (APA)(انجمن روانشناسی آمریکا) انجمن روانشناسی آمریکا، سازمان علمی و تخصصی می‌باشد که در شهر واشنگتن دی سی با هدف ارائه خدمات روانشناسی تأسیس گردیده است. انجمن فوق با ۱۵۰/۰۰۰ عضو و کارمند بزرگترین انجمن جهانی روانشناسی می‌باشد.از اهم اهداف انخمن فوق میتوان به موارد ذیل اشاره نمود •: گسترش روانشناسی در تمامی حوزه های ان • گسترش و ارتقا تحقیقات روانشناسی و اصلاح روشها و شرایط تحقیق و پژوهش •توسعه سطح کیفی و مثمرثمر بودن روانشناسان از طریق استانداردهای اخلاقی،رفتاری و آموزشی • اجرا و حمایت از بالاترین استانداردهای اخلاقی و رفتاری در میان اعضای انجمن • گسترش و ترویج دانش روانشناسی از طریق برگزاری جلسات،ارائه گزارشات ، مقالات و انتشارکتب برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.apa.org/خ) American Association for Marriage and Family Therapy (AAMFT) (انجمن ازدواج و خانواده درمانی آمریکا) انجمن ازدواج و خانواده درمانی آمریکا انجمن تخصصی ارائه کنندهٔ خدمات مشاوره در حوزه های ازدواج و خانواده درمانی می‌باشد. انجمن فوق نیازهای ویژه و خاص بیش از ۲۳/۰۰۰ زوج و خانواده را در سرتاسر آمریکا ، کانادا و جهان برآورد نموده و آنها را تحت پوشش قرار می دهد. این انجمن با هدف حل مشکلات ، برآورد نیازها و تغییر در الگوهای روابط زوجهای جوان و خانواده ها در سال ۱۹۴۲ تأسیس گردیده است. انجمن از هرگونه تحقیق و آموزش در حوزه های ازدواج و خانواده درمانی و تأمین نیازهای عمومی حمایت و پشتیبانی به عمل می آورد.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.aamft.org/index_nm.asp د) Council on Rehabilitation Education (CORE)(شورای آموزش توانبخشی) در سال ۱۹۶۹ گروهی از متخصصان توانبخشی به منظور تأمین نیاز اعتباری برنامه های آموزش مشاوران توانبخشی اقدام به تأسیس شورای آموزش توانبخشی نمودند. ساختار شورای آموزش توانبخشی در میان بخشهای دیگر منحصر به فرد می‌باشد. شورای فوق ۵ سازمان تخصصی توانبخشی را به شرح ذیل تحت پوشش و نظارت خود قرار داده است:۱) انجمن ارائه مشاوره توانبخشی آمریکا۲) شورای مربیان توانبخشی (شورای ملی آموزش توانبخشی)۳) شورای مدیران دولتی توانبخشی فنی و حرفه ایی۴) انجمن بین المللی امکانات توانبخشی (انجمن توانبخشی آمریکا)۵) انجمن ملی مشاوره توانبخشیپنج سازمان فوق خدمات جامعی را از جمله ، آموزش، ارزیابی و استخدام مشاوران توانبخشی ارائه می نماید. هدف اصلی

شورای آموزش توانبخشی تامین اعتبار برنامه های RCE به منظور افزایش تأثیر خدمات توانبخشی به افراد معلول و تأمین نیازهای مؤسسات خصوصی و دولتی ارائه کنندهٔ خدمات مشاوره توانبخشی به افراد معلول ذهنی وجسمی می‌باشد. برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.core-rehab.org/ز) Counseling Psychology Student Association (COPA)(انجمن دانشجویان روانشناسی مشاوره ای) هدف از ارائه سایت انجمن دانشجویان روانشناسی مشاوره ایی معرفی علائق و فعالیتهای دانشجویان دانشکده آموزش دانشگاه مری لند می‌باشد. علاوه بر اطلاعات فوق ، نحوهٔ پذیرش ، اطلاعات مربوط به متقاضیان خارجی و فهرستی از اساتید ارائه شده است.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.bsos.umd.edu/psyc/counseling/copsa/index.html ر) National Institute for Mental Health (NIMA)(مؤسسه ملی بهداشت روانی) مؤسسه ملی بهداشت روانی با هدف تقلیل فشارهای بیماریهای روحی و روانی تأسیس گشته است. به موجب قانون بهداشت عمومی، وظیفه و عملکرد مؤسسه ملی بهداشت، کنترل و بکارگیری ابزار آلات علمی پیشرفته در راستای نیل به درک بهتر، درمان و در نهایت جلوگیری از بیماریهای روحی و روانی می‌باشد. مؤسسه فوق به واسطهٔ انجام تحقیقات جامع در حوزه های علوم عصبی، رفتاری و ژنتیک به مفهوم و عملکرد مکانیزم های اصلی ذهن، احساس، رفتار و اختلافات ذهنی در بیماری روحی و روانی دست یافته است.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.nimh.nih.gov/ ز) National Board for Certified Counselors (NBCC)(هیأت ملی مشاوران کارآموخته) سایت هیأت ملی مشاوران کار آموخته تنها سایت رسمی و بزرگترین سرویس معتبر ارائه مشاوره می باشد. از مهمترین اهداف سایت هیأت ملی مشاوران کارآموخته می توان به ارائه آخرین اطلاعات علمی، تبادلات فکری و تحقیقاتی در سطح محلی و بین المللی اشاره نمود.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.nbcc.org/م) National Rehabilitation Association (NRA)(انجمن ملی توانبخشی) انجمن ملی توانبخشی پس از تصویب ماده قانون توانبخشی ملی مصوب سال ۱۹۲۰، تأسیس گردید. به عنوان قدیمی ترین و پایبندترین انجمن به حقوق افراد معلول، هدف انجمن فوق ارائه خدمات مشاوره ایی ، اطلاع رسانی و شغل یابی به کارشناسان حوزهٔ توانبخشی می‌باشد. اعضای انجمن فوق از مشاوران توانبخشی، فیزیوتراپها، گفتار درمانگرها، مربیان کاریاب، مشاوران و مربیان متشکیل گردیده است.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.nationalrehab.org/website/index.html و) National Rehabilitation Counseling Association (NRCA) (انجمن ملی مشاوره توانبخشی) انجمن ملی مشاوره توانبخشی، انجمن تخصصی بوده و در سال ۱۹۵۸ آغاز به کار نموده است. این انجمن بخشی از انجمن ملی توانبخشی می‌باشد. هدف انجمن فوق ارائه خدمات مشاوره ایی به افراد معلول می‌باشد.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:-http://nrca net.org/ ه) National Association for School Psychologists (NASP) (انجمن ملی روانشناسان تحصیلی) انجمن ملی روانشناسان تحصیلی با هدف ارتقاء و آماده سازی محیط های آموزشی از نظر بهداشت روانی برای تمامی کودکان و جوانان بواسطهٔ انجام تحقیقات جامع، اجرای برنامه های ویژه و ارتقاء آموزش اختیاری تأسیس گردیده است.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.nasponline.org/index۲.htmlمنابع ویژه دپارتمان برنامه آموزشی و آموزش: الف) Science Teaching Center(مرکز آموزش علوم) مرکز آموزش علوم، واحدی از دپارتمان برنامه آموزشی و آموزش دانشکده آموزش دانشگاه مری لند می‌باشد. هدف مرکز ارائه دوره هایی برای مطالعه تخصصی آموزش علوم در محیط های رسمی و غیررسمی ودر مقاطع ابتدایی تا دانشگاه به دانشجویان و علاقه مندان می‌باشد. این دوره ها در برگیرندهٔ رشته هایی چون زیست شناسی، شیمی، فیزیک، علوم فضایی و علوم زمینی می‌باشد.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.education.umd.edu/EDCI/Science/ب) for EducationCenter

Mathematics(مرکز آموزش ریاضی) مرکز آموزش ریاضی با هدف ارتقاء سطح آموزش ریاضی در مدارس و کالجها به واسطه اجرای برنامهٔ جامع تحقیقاتی آموزشی و خدماتی تأسیس گردیده است.از اهم اهداف و برنامه های مرکز آموزش ریاضی می توان به موارد ذیل اشاره نمود •:اجرا و نظارت بر تحقیقات دربرگیرنده شیوه های مختلف علمی آموزش ریاضی به دانش آموزان • ارتقاء و آزمایش برنامه های آموزشی ابداعی و برنامه های آموزش ریاضی همراه با ارائه مثال و نمونه • ارتقاء و دستیابی به راه کارهای آموزشی و تشخیصی به منظور تعیین و کشف استعداد ریاضی در دانش آموزان و آموزش آنها • ارائه آموزش فحوی ریاضی و تربیت معلمین ضمن خدمت و پیش ا ز خدمت • ارائه آموزش تکمیلی در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری به دانشجویان • ارائه آموزش ریاضی به کودکان و نوجوانان • ارائه خدمات مشاوره ایی و کارگاه های آموزشی در حوزه های مختلف آموزش ریاضی به پرسنل مدارس دولتی و خصوصی ایالت مری لند برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.education.umd.edu/EDCI/MathEd ج) Reading Education Center(مرکز آموزش مطالعه) مرکز آموزش مطالعه واحدی از دپارتمان برنامه آموزشی و آموزش دانشگاه مری لند می‌باشد. هدف مرکز ارائه دورهٔ تحصیلات تکمیلی در آموزش مطالعه می باشد که به کسب و اعطای گواهینامه تخصصی مطالعه منتهی می گردد. برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.education.umd.edu/EDCI/readingcenter د) Project LINC (پروژه LINC) پروژه (LINC) به منظور آماده سازی ، استخدام اعضای جدید، ابقاء و حفظ آموزش با سطح کیفی بالا در مدارس دولتی George`s County توسط دپارتمان آموزش و پرورش ایالات متحده طراحی شده است.از اهم اهداف و برنامه های آموزشی پروژه LINC می توان به موارد ذیل اشاره نمود •:ارائه دوره های آموزشی تربیت معلم • استخدام متخصصین و کارشناسان آموزش رشته علوم و ریاضی مقطع متوسطه و مقاطع دیگر • اجرای دوره های انترنی معلمی در مدارس George’s County • ارائه خدمات جامع مشاوره و معرفی و حمایت از برنامه های تمامی معلمین جدید و تازه کار • ارائه فرصتهای پیشرفت علمی به معلمین برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.usmd.edu/linc/index۲.htmlمنابع ویژه دپارتمان سیاست و مدیریت آموزشی: الف) Events(اخبارو رویدادهای دپارتمان) در این قسمت آخرین اطلاعات، رویدادها و اطلاعات مربوط به سالهای گذشته (۲۰۰۳–۱۹۹۸) به صورت فرمت pdf ارائه شده است.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.education.umd.edu/EDPL/events/eventsindex.html ب) EDPL Newsletter(روزنامه دپارتمان سیاست و مدیریت آموزشی) در این قسمت روزنامهٔ دپارتمان سیاست و مدیریت آموزشی معرفی گردیده و مطالب روزنامه به صورت فرمت pdf ارائه شده است. مطالب ارائه شده در برگیرنده مقالات، مطالب ارائه شده در کنفرانسها، آخرین کتب منتشر شده، سمینارها، پروژه های تحقیقاتی، پایان نامه‌ها و رساله های دورهٔ دکتری می‌باشد.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.education.umd.edu/EDPL/newsletter/news.htm ج) International Center for the Study of Education Policy and Human Values (مرکز بین المللی مطالعه سیاست آموزشی و ارزشهای انسانی) مرکز بین المللی مطالعه سیاست آموزشی و ارزشهای انسانی مرکز تحقیقاتی دپارتمان سیاست و مدیریت آموزشی در دانشگاه مری لند می‌باشد. این مرکز در سال ۱۹۸۵ به منظور افزایش سطح کیفی آموزش فرهنگی در منطقه آتلانتیک میانه (ایالتهای مری لند، ویریجینیا و منطقه ایی از کلمبیا) تأسیس گردید. مرکز فوق به عنوان مرکز ارائه کنندهٔ منابع، برنامه های آموزش مستمر را سازماندهی و کارگاه های آموزشی را اداره نموده و مبادرت به ارائه خدمات مشاوره ایی و آموزش فرهنگی می نماید.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.intleducenter.umd.edu/منابع ویژه دپارتمان

توسعه انسانی و مؤسسه مطالعه کودکان: الف) The Center for Children, Relationships, and Culture (مرکز کودکان، روابط و فرهنگ) مرکز کودکان روابط و فرهنگ با هدف تسهیل در همکاری و اجرای پروژه های تحقیقاتی درخصوص توسعه اجتماعی، شناختی و احساسی کودکان، نوجوانان در خانواده ها، مدارس و فرهنگ های مختلف تأسیس گشته است.از اهم اهداف و برنامه های مرکز می توان به موارد ذیل اشاره نمود •:ارائه دوره های آموزشی مرتبط با کودکان، روابط و فرهنگ • ارائه منابع اطلاعاتی و علمی • اجرا و اداره پروژه های تحقیقاتی در حوزه های مختلفی چون کودکان، روابط اجتماعی و فرهنگ برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.education.umd.edu/EDHD/.CCRC ب) The Center for Young Children (CYC)(مرکز نوجوانان) مرکز نوجوانان به منظور ارائه برنامه آموزشی به گروه سنی خردسالان و پرورش مستمر آنها در حوزه های مختلفی چون شناخت ، احساس، پرورش جسمی و اجتماعی تأسیس گردیده است. مرکز فوق تحت نظارت و ادارهٔ انجمن ملی آموزش نوجوانان به فعالیت خود در زمینه آموزش مستمر معلمین کارآموخته به منظور آموزش و مراقبت از کودکان مبادرت می ورزد.از اهم اهداف و برنامه های مرکز می توان به موارد ذیل اشاره نمود •:آموزش و مراقبت از کودکان • خدمت و فعالیت به عنوان مدرسه نمایشی و تجربی • خدمت و فعالیت به عنوان مرکز اطلاع رسانی و مرکز بررسی و تحقیق برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.education.umd.edu/EDHD/CYCمنابع ویژه دپارتمان ارزیابی، آمار و ارزشیابی: الف) EDMS Events(اخبار و رویدادهای دپارتمان ارزیابی، آمار و ارزشیابی) در این بخش آخرین اخبار و اطلاعات مربوط به دپارتمان ارزیابی ، آمار و ارزشیابی ارائه شده است.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.education.umd.edu/EDMS/courses/conference.html ب) Practical Assessment, Research and Evaluation Journal (PARE) (روزنامه ارزیابی، تحقیقات و ارزشیابی عملی) ارزیابی، تحقیقات و ارزشیابی عملی نام روزنامهٔ الکترونیکی on-line می‌باشد که توسط دپارتمان ارزیابی، آمار و ارزشیابی در دانشگاه مری لند منتشر می گردد. هدف از انتشار این روزنامه ارائه مقالات به کارشناسان آموزش می‌باشد که می توانند تأثیر مثبتی بر ارزیابی، تحقیق، ارزشیابی و عملکرد آموزشی بویژه در سطح مؤسسات آموزش محلی داشته باشند.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.ericae.net/pare ج) Maryland Assessemtn Research Center for Education Success (MARCES) (مرکز تحقیقات ارزیابی موفقیت آموزشی مری لند) مرکز تحقیقات ارزیابی موفقیت آموزشی مری لند در راستای حمایت و پشتیبانی از طیف وسیعی از فعالیتهای ارزیابی در ایالت مری لند بواسطهٔ اداره و اجرای تحقیقات پایه و کاربردی به منظور افزایش سطح کیفی و کمی دانش و عملکرد ارزیابی تأسیس گشته است. مرکز فوق در نیل به اهداف فوق از کارشناسان حوزه های مختلفی چون، طراحی ارزیابی، توسعه ،مدیریت، تجزیه و تحلیل، گزارشگری و موضوعات سیاسی بهره می‌جوید.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://marces.org د) Center for the Study of Assessment Validity and Evaluation (C-SAVE) (مرکز مطالعه ارزیابی اعتباری و ارزشیابی) مرکز مطالعه ارزیابی اعتباری و ارزشیابی، مرکز ملی می‌باشد که در دپارتمان ارزیابی، آمار و ارزشیابی دانشگاه مری لند تأسیس گردیده است.از اهم اهداف و برنامه های این مرکز می توان به موارد ذیل اشاره نمود •:تشویق به پیشرفت نظری و نظریهٔ ارزیابی •تعیین کیفیت فنی روش های ارزیابی و ارزشیابی توسعه پذیر • تعیین نحوه افزایش دقت ارزیابی و ارزشیابی اطلاعات ویژه اقلیتهای نژادی، فرهنگی و زبانی • طراحی و اجرای گزینشها و تحقیقات ارزیابی علاوه برانجام تحقیقات تجربی، مرکز مذکوربه اجرای طیف وسیعی از فعالیتهای تخصصی به منظور استقرار و تثبیت شیوه های نوین مفهوم سازی و اجرای ارزیابی اعتباری، تطبیق پذیر و روش های ارزیابی مبادرت نموده است.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع

نمایید:http://www.education.umd.edu/EDMS/C-SAVEمنابع ویژه دپارتمان آموزش استثنایی: الف) Connections Beyond Sight and Sound (ارتباطات فرادیداری و شنیداری) ارتباطات فرادیداری و شنیداری پروژه مشترکی بین دپارتمان آموزش و پرورش مری لند و دانشگاه مری لند می‌باشد. ۲۱۲ دانشجو در این پروژه در حال سرشماری ناشنوایان و نابینایان می‌باشند . پروژه ارتباطات فرادیداری و شنیداری تنها پروژه ای در ایالت مری لند می‌باشد که ظرفیت سیستمهای آموزش محلی را به منظور برآورد نیازهای جدی کودکان نابینا و ناشنوا افزایش و گسترش می دهد. هدف اصلی این پروژه ارائه کمک های فنی و آموزشی در سرتاسر ایالت مری لند می‌باشد.از اهم اهداف و برنامه های آموزشی این پروژه می توان به موارد ذیل اشاره نمود •:ارائه کمک های فنی و ارائه خدمات مشاوره ایی به خانواده ها، سیستمهای مدارس محلی، کودکان و ارائه برنامه های ویژه کودکان نوپا • ارائه آموزش ضمن خدمت و پیش از خدمت به مدیران، پرسنل مدارس و پرسنل مؤسساتی که بر عملکردها و فعالیتهای مبتنی بر تحقیق و فعالیتهای ثمر بخش تمرکز می نمایند • افزایش ظرفیت دولتی و محلی به منظور گسترش ارائه خدمات به کودکان ناشنوا – نابینا و خانواده های آنها • ارائه آموزش و حمایت از خانواده های کودکان نابینا– ناشنوا به منظور تأمین نیازهای آنها دریافت خانواده ها، خانواده های گسترده، همسایه ها، مدارس و جامعه • تسهیل در تعیین هویت پیش روی کودکان نابینا – ناشنوای ایالت مری لند • تسهیل در همکاری و هماهنگی میان خانواده ها ، سیستمهای مدارس محلی مؤسسات و سازمانها به منظور گسترش خدمات منسجم، تغییر نظامند و همکاریهای بین مؤسسه ایی برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.education.umd.edu/Depts/EDSP/Connectionsب) Educational Policy Reform Research Institute (EPRRI) (مؤسسه تحقیقات اصلاح سیاست آموزشی) مؤسسه تحقیقات اصلاح سیاست آموزشی به وسیلهٔ حکومت فدرال و به منظور افزایش دانش و درک شیوه های آموزشی دانش آموزان معلول تأسیس گردیده است. این مؤسسه در حوزه های مختلفی چون تجزیه و تحلیل سیاسی، تحقیقات و مدیریت به فعالیت و پژوهش مبادرت می ورزد.این مؤسسه با سه سازمان ملی ذیل همکاری می نماید:۱) مؤسسه مطالعه جوانان و کودکان استثنایی۲) مرکز ملی پیامدهای آموزشی۳) سازمان آموزش استثنایی شهریاز اهم اهداف مؤسسه فوق می توان به موارد ذیل اشاره نمود •:تحقیق و بررسی چالشهایی که دانش آموزان معلول را در نظام اعتباری جدید آماده می نماید • افزایش و گسترش گفتگوی ملی درخصوص مسؤولیت و اعتبار برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.eprri.orgپ) The National Center on Education, Disability and Juvenile Justice (EDJJ) (مرکز ملی آموزش، معلولیت و عدالت نوجوانان) مرکز ملی آموزش، معلولیت و عدالت نوجوانان با همکاری اساتید وکارمندان دانشگاه مری لند، دانشگاه کنتاکی، دانشگاه ایالت بوستون، مؤسسات تحقیقاتی واشنگتن دی سی و مرکز مشاوره والدین مینه پلیس شکل گرفته است. این مرکز به منظور افزایش هر چه بیشتر تأثیرات تامین نیازهای جوان معلول در نظام عدالت نوجوانان فعالیت می نماید. تحقیقات، آموزش، کمک های فنی و فعالیتهای مرکز پاسخگوی نیاز مدارس، برنامه های آموزشی و پیشگیری از خطر در جامعه می‌باشد. مرکز فوق به واسطهٔ برگزاری جلسات، ارائه کمک های فنی، انجام تحقیقات، ارزیابی فعالیتها، انتشار کتب و در دسترس قرار دادن آنها سعی در تغییر دیدگاه و درک جامعه و افراد از جوانان معلول دارد.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.edjj.orgت) On – Campus Outreach Project (OCO) (پروژه On-Campus Outreach) هدف از اجرا و انجام پروژه فوق ارائه اطلاعات و حمایت از برنامه ها و پرسنل آموزشی می‌باشد که خدمات گوناگونی را به دانش آموزان معلول گروه سنی ۲۱ – ۱۸ سال مدارس دولتی در مراکز متوسطه تکمیلی، مانند کالجها، دانشگاه‌ها یا مراکز دولتی دیگر ارائه می نماید. پروژه فوق به مدت ۳ سال و توسط دپارتمان آموزش استثنایی دانشگاه مری لند اداره و به مرحله اجرا در می آید.برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.education.umd.edu/ocoج)

CASL، Center for Accelerating Student Learning (مرکز تسریع در آموزش دانش آموزان) مرکز تسریع در آموزش دانش آموزان به منظور تسریع در آموزش دانش آموزان معلول در دبستانها و در راستای نیل به اهداف جامع در مقاطع متوسطه و بالاتر تأسیس گردیده است. این مرکز توسط دپارتمان آموزش و پرورش ایالات متحده پشتیبانی و حمایت می گردد. از اهم اهداف مرکز فوق می توان به موارد ذیل اشاره نمود •:تعیین ساختارها و ویژگیهای کلاس نقد و بررسی • ارتقاء و گسترش ابداعات صنعتی مؤثر در آموزش مطالعه، نگارش و ریاضیات • ارائه آخرین اطلاعات به مربیان و والدین برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.vanderbilt.edu/CASL د) Community Connections(ارتباطات جمعی) پروژه ارتباطات جمعی در دانشگاه مری لند و با حمایت و پشتیبانی وزارت آموزش و پرورش آمریکا تأسیس گردیده است.از اهم اهداف این پروژه می توان به موارد ذیل اشاره نمود •:فراهم آوردن فرصتهای مقتضی جهت مشارکت نوجوانان در جامعه • افزایش آگاهی افراد معلول • پشتیبانی و حمایت از افراد و سازمانها برای کسب اطلاعات به آدرس ذیل رجوع نمایید:http://www.communityconnections.umd.edu/

الگوی عمومی تدریس

علی سمرقندیان

معروفترین الگو برای تدریس، الگوی عمومی تدریس است، این الگو نخستین بار توسط رابرت گلیزر در سال ۱۹۶۱ مطرح شد و بعدها کسان دیگری از جمله راجر رابینسون در سال ۱۹۷۱، تغییراتی در آن به وجود آوردند. این الگو در عین سادگی فرایند تدریس را بخوبی توصیف می‌کند وبه معلم در سازمان دادن فرایند تدریس کمك می‌کند. در الگوی عمومی تدریس، فرایند تدریس را می‌توان به پنج مرحله به شرح زیر تقسیم کرد .مرحلهٔ اول: تعیین هدفهای تدریس و هدفهای رفتاری در این مرحله، معلم باید پیش از آغاز تدریس براساس انتظاراتی که در پایان درس از فراگیر دارد، هدفهای تدریس خود رابه صورتی عینی و قابل اندازه‌گیری تعریف ومشخص کند؛ به عبارت دیگر، اطلاعات، مفاهیم،اصول وسایر مطالب و محتوای درس بایدبه صورت هدفهای کاملاً صریح و روشن بیان شده باشد.مرحلهٔ دوم : تعیین رفتار ورودی و ارزشیابی تشخیصی. در این مرحله پیش از آغاز تدریس وبعد از تعیین هدفهای رفتاری، معلم باید به تعیین رفتار ورودی مورد نیاز برای یادگیری هدفهای رفتاری اقدام کند و از طریق ارزشیابی تشخیصی، تواناییهای فراگیریان را برای آموختن هدفهای رفتاری معین سازد. این مرحله همان مرحله تعیین آمادگی فراگیران است، اما به صورتی دقیق وعینی، اصطلاح رفتار ورودی در اینجا منعکس کنندهٔ کلیهٔ یادگیریهای گذشتهٔ فراگیران، تواناییهای عقلی، وضع انگیزشی و برخی عوامل اجتماعی و اقتصادی موثر در یادگیری ومیزان رشد آنان است.مرحلهٔ سوم: تعیین شیوه‌ها و وسایل تدریس . در این مرحله، معلم باید شیوه‌ها و وسایل تدریس خود را با توجه به مفاهیم درس و شرایط و امکانات و ویژگیهای فراگیریان انتخاب کند. او می‌تواند با آگاهی از شرایط وموقعیت آموزشی، یکی از روشهای قدیمی وسنتی مانند سخنرانی، آزمایشی یا روشهای جدید آموزشی مانند روشهای فعال یا آموزش انفرادی را برای تحقق هدفهای آموزشی انتخاب کند.مرحلهٔ چهارم: سازماندهی شرایط وموقعیت آموزشی، درفرایند آموزشی، تنها انتخاب محتوا، روش و وسیله کافی نیست. معلم باید بتواند از مجموع امکانات به نحوشایسته استفاده کند. او نخست باید خود را برای تدریس آماده کند و سپس به آماده کردن کلاس ومحیط آموزشی بپردازد. او بایدتجارب لازم را برای فعالیتهای آموزشی کسب کند و فراگیریان را برای کسب چنین تجاربی هدایت نماید. در هر صورت، اوباید قادر باشد که با ابتکار و خلاقیت، در امر تدریس و تحقق هدفهای آموزشی، حداکثر استفاده را از امکانات موجود ببرد.الگوی عمومی تدریس: مرحلهٔ پنجم: سنجش و ارزشیابی عملکرد . مرحلهٔ نهایی این الگو به ارزشیابی میزان یادگیری شاگردان پس از پایان تدریس اختصاص دارد. در این مرحله معلم نه تنها به ارزشیابی معمول درمدارس اقدام می‌کند،

بلکه علاوه بر انجام دادن امتحانات مرسوم، عملکرد شاگردان در موقعیتهای متعدد، مانند انجام دادن طرح، شرکت در فعالیتهای آموزشی و تحقیق و تتبع در زمینهٔ مفاهیم آموخته شده ارزیابی می کندوبراساس اطلاعات به دست آمده، به ارزشیابی میزان اثر تدریس خود و یادگیری شاگردان می‌پردازد و در صورت عدم موفقیت، با توجه به نتایج ارزشیابی،به مراحل قبلی الگو را ترمیم و اصلاح می کند.الگوی عمومی تدریس می‌تواند در طراحی، اجرا،ارزشیابی و اصلاح مراحل تدریس، مورد استفادهٔ معلم قرار گیرد، زیرا این الگو می‌تواند در تمام سطوح آموزش و پرورش و در تمام دروس اجرا شود. به همین دلیلی این الگو «الگوی عمومی تدریس» نامیده شده است.

آداب تعلیم در اسلام

احمدعلی نیازی

مقدمه: اهمیت آموزش و وظیفه مقدس آموزگاری در اسلام، بر کسی پوشیده نیست. هر نعمت متناسب با خود شکری دارد. شکر نعمت دانش، گسترش و نشر آن در میان جامعه است (زکاهٔ العلم ان تعلّمه عباد الله)[۱] پیامبران معلّمان جامعه بودهاند و برای رشد معنوی و تزکیه روحی جامعه تلاش میکردند.[۲] از دیدگاه اسلام علم متاعی نیست که بتوان آن را با سایر متاعهای دنیا معامله کرد و برای خود مال و مقام به دست آورد. دانش هدیه الهی و تحفهای از جنس نور است که به خواست الهی، دلهای بندگان خاص خدا را روشن میسازد.[۳](انما هو نور یقع فی قلب من یرید الله ان یهدیه) معلم متعهد با صاحبان مشاغل دیگر تفاوت دارد. او به دانشاموزان تنها اطلاعات انتقال نمیدهد. آموزگار الگوی آنان و مسئول پرورش استعدادهای علمی و معنوی آنان است. آموزگار با ایمان تنها درس فیزیک، شیمی، فقه، فلسفه و ... نمیدهد. او راه و روش انسان شدن و به مقام خلیفهٔ اللهی رسیدن را نشان میدهد.انجام چنین وظیفهای خطیر و مهم آداب ویژهای دارد. اسلام معیارها و ضوابطی که معلم را در راستای انجام این وظیفه مهم یاری رساند، معین کرده است.رعایت این موازین لازم است و غفلت از آنها زیانهای جبران ناپذیری به شاگردان وارد میکند. شرح این موازین در این نوشتار کوتاه نمیگنجد؛ تنها برخی از مهمترین آداب آموزش در اسلام با اختصار بیان میشود.اول: شایستگی برای تدریسمعلم تا زمانی که به لیاقت خود برای تدریس مطمئن نشده است اقدام به تدریس نکند. درس داده بدون آمادگی هم خیانت به شاگرد است و هم موجب ذلت استاد میشود. امام صادق ـ علیه السلام ـ به مفضل فرمودند: «تو را از دو خصلت که در آن هلاک افراد است نهی میکنم. اول باطل را به دین خدا نسبت دهی؛ دوم به چیزی که یقین نداری فتوا دهید».[۴]دوم: حفظ مقام و منزلت علم دانش سرمایهای کسب و کار نیست. علم امر مقدس و دارای منزلت رفیع است. پس دانشمند کاری نکند که با منزلت علم سازگار نیست؛ به طور مثال استاد بدون ضرورت و مصلحت برای تدریس به نزد شاگرد نرود و از اجرت گرفتن در مقابل تعلیم به خصوص در معارف دین بپرهیزد. امیرمؤمنان ـ علیه السلام ـ میفرماید: «دانشمند، حقیقتاً دانشمند نخواهد بود مگر اینکه در برابر (بذل) دانش خود چیزی از حطام دنیا نگیرد.»[۵]سوم: بذل علم برای اهل آنامام باقر ـ علیه السلام ـ فرمودند: «زکات علم آنست که دانش خود را به بندگان خدا بیاموزی»[۶] هدایت و تربیت افراد موجب میشود که انسان در پاداش کارهای نیک آنان شریک باشد. استاد اگر شخصی را مستحق و مستعد دانش دید، از بذل علم به او دریغ نورزد؛ اما به نا اهلان که دانش را برای استفاده در راه نادرست میآموزند آموزش ندهد. از پیامبر گرامی اسلام ـ صلی الله علیه و آله ـ نقل شده است: «نهادن دانش نزد نا اهل همچون آویختن جواهرات، لؤلؤ و طلاـ بر گردن میمونها است».[۷]چهارم: احترام به شاگردان استاد موظف است به شاگردان خود احترام بگذارد و از تحقیر آنها بپرهیزد. استاد دلسوز به آراء شاگردان خود توجه میکند و از این طریق به آنها اعتماد به نفس میبخشد. این عمل موجب رشد افکار و امیدواری شاگردان میشود. پیامبر ـ صلی الله علیه و آله ـ فرمودند: «به آنان که دانش میآموزید، احترام کنید»[۸] و نیز پیامبر اکرم ـ صلی الله علیه و آله ـ فرمودند: «هر کس به دانشجویی و اهانت کند به من اهانت کرده است».[۹]پنجم:

تلاش برای تخلق شاگردان به صفات عالی و مکارم اخلاقتعلیم و تزکیه در اسلام مقارن و ملازم همدیگرند.[۱۰] از این رو استاد سعی در رشد معنوی شاگردان همگام با ترقی علمی آنان دارد.ششم: برابری بین شاگردانآموزگار نباید بین شاگردان در رفتار و توجه تبعیض قائل شود. حضرت امام صادق ـ علیه السلام ـ در تفسیر آیه «ولا تصعر خدك للناس» میفرماید «مردم باید در بذل علم در نزدت برابر باشند»[۱۱] پیامبر خدا ـ صلی الله علیه و آله و سلّم ـ میفرماید: «دورترین آفریدگان از خدا، دو کس است: کسی که در مجلس امرا مینشیند و هر سخن ظالمانهای که آنها بگویند تصدیق میکند و معلم اطفال که بین آنها به برابری رفتار نمیکند و در مورد یتیم خدا را در نظر نمیگیرد.»[۱۲]هفتم: پرورش فکری شاگردان استاد تنها به انتقال معلومات خود به شاگردان بسنده نمیکند؛ بلکه از طریق سؤالهای دقیق زمینهٔ رشد فکری و خلاقیت آنها را فراهم میسازد؛ به علاوه از این راه میتواند استعدادهای آنان را کشف کند و به فعلیت برساند. استاد علامه جوادی آملی نقل میکند: وقتی که مرحوم علامه طباطبایی تفسیر المیزان را مینوشت سؤالهای درباره مطالب قرآنی و غیر قرآنی از ایشان پرسیده میشد. ایشان پاسخ به این سؤالها را به شاگردان خود واگذار میکردند ... «ایشان همه این کارها را میکردند و بر آن اصرار میورزیدند تا دوستان و شاگردانشان متفکر بار آیند و رشد فکری و توانمندی علمی بیشتری پیدا کنند.»[۱۳]هشتم: حق پذیری و انصافاستاد باید همیشه بر مدار حق باشد. اگر انتقاد شاگرد بر او وارد بود، به صراحت به آن اعتراف کند و نیز اگر در گذشته مطلبی را ناقص یا نادرست تقریر کرده است اصلاح کند و خطای نظر خود را به صراحت اعلام کند.[۱۴]نهم: صمیمیت با شاگرد استاد از طریق جویا شدن نام، احوال و سراغ گرفتن از افرادی که غائبند نسبت به شاگردان اظهار صمیمیت و محبت مینماید.[۱۵] این کار علاوه بر تأثیر اخلاقی شگرف، شور و شوق علمی دانشجویان را افزایش میدهد. آیهٔ الله جوادی آملی میگوید: وقتی پدرم رحلت کردند ما از قم به آمل رفتیم. در غیاب ما اساتید بزرگوار ما – مرحوم محقق داماد و مرحوم آقا میرزا هاشم آملی – رضوان الله علیها – برای بزرگداشت مرحوم پدرم مجلس ترحیم گرفتند این کمال شاگرد پروری و کمال بزرگواری بود.[۱۶]دهم: سادگی بیان و رعایت اعتدال بر استاد در هنگام تدریس لازم است از جملات فصیح و آسان استفاده کند. در توضیح و بیان مطلب از حد اعتدال خارج نشود و سطح فکری شاگردان را رعایت کند توضیح زیاده از حد نیاز، تکرار اختصار مخل به مطلب، شتاب در بیان و خروج از موضوع، از جمله آفات تدریس است.یازدهم: رعایت جهات معنویاز آنجا که تدریس و آموزش با انگیزه الهی عبادت است، شایسته است که آداب معنوی در آن مراعات شود. اموری از قبیل: حضور در جلسه درس با طهارت، رو به قبله نشستن در صورت امکان، درس را با نام خدا آغاز کردن ستایش خدا صلوات بر محمد و اهلبیتش در ابتدا و دعا در پایان درس و ...[۱۷]دیگر اموری که رعایت آنها در تدریس شایسته است عبارتند از:رعایت موضوع اهم در تدریس، رعایت نوبت، اجازه سئوال و انتقاد رعایت نظم، بیان خلاصه مطلب، موعظه و سفارش به اخلاق نیک در ضمن درس، کوشش در اصلاح امر معشیت شاگرد و معرفی او برای استفاده جامعه در صورت صلاحیت، بیان حال نوابغ و شخصیتهای علمی و سایر نکاتی که موجب تشویق شاگردان به آموختن و تلاش بیشتر آنان میگردد.[۱۸] فهرست منابع تحقیق۱. کلینی، محمد بن یعقوب؛ اصول کافی، ج ۱، تهران: مکتبهٔ الصدوق (۱۳۸۱ هجری. ق).۲. شهید ثانی، شیخ زین الدین بن علی عاملی؛ منیهٔ المرید فی ادب المفید و المستفید قم: دفتر تبلیغات اسلامی، چاپ دوم (۱۳۷۲). ۳. مجلسی، محمدباقر؛ بحارالانوار، ج ۶۹؛ تهران المکتبهٔ الاسلامیه، چاپ دوم (۱۴۰۵ هجری. ق). ۴. محمدی ری شهری، محمد؛ علم و حکمت در قرآن و حدیث، ج ۱ – ۲. قم: دارالحدیث چاپ اول (۱۳۷۹). ۵. مهر استاد (سیر علمی و عملی استاد جوادی آملی) تحقیق و تنظیم: مرکز نشر اسراء ، قم: مرکز نشر اسراء، چاپ اول .۱۳۸۱ ۶. برخوردار فرید، شاکر؛ آداب الطلاب (زندگینامه و دستورات آقا شیخ احمد مجتهدی تهرانی) تهران: ابرون، چاپ اول (۱۳۷۹). احمدعلی نیازی [۱] . کلینی، محمدبن یعقوب، اصول کافی، ج ۱. تهران: مکتبه الصدوق (۱۳۸۱ هجری. ق)، ص ۴۱.[۲] . ویزکیهم و یعلمهم الکتاب و الحکمهٔ: (پیامبر) مردم را پرورش داده و به آنان کتاب و حکمت را میآموزد.[۳] . شهید ثانی، شیخ زین الدین بن علی عاملی، منیهٔ المرید فی ادب المفید و امستفید، قم، دفتر تبلیغات اسلامی، چاپ دوم (۱۳۷۲)، ص

۱۴۹.[۴] . کلینی، محمدبن یعقوب؛ اصول کافی، ج ۱، تهران: مکتبهٔ الصدوق (۱۳۸۱ هجری. ق.) ص ۴۲.[۵] . محمدی ری شهری، محمد؛ علم و حکمت در قرآن و حدیث، ج ۲، قم: دارالحدیث، چاپ اول، (۱۳۷۹) ص ۴۸۲.[۶] . اصول کافی، ج ۱، همان، ص ۴۱.[۷] . شهید ثانی، شیخ زین الدین بین علی عاملی، منیهٔ المرید فی آداب المفید، المستفید؛ قم: دفتر تبلیغات اسلامی، چاپ دوم (۱۳۷۲) ص ۱۸۴.[۸] . محمدی ری شهری، محمد، علم و حکمت در قرآن و حدیث، ج ۲، قم: دارالحدیث چاپ اول (۱۳۷۹) ص ۴۷۲.[۹] . برخوردار فرید، شاکر، آداب الطلاب (زندگینامه آقا مجتهدی تهرانی) تهران: ابرون چاپ اول (۱۳۷۹) ص ۷۰.[۱۰] . جمعه / ۲.[۱۱] . منیهٔ المرید، همان، ص ۱۸۴.[۱۲] . محمدی ری شهری، محمد، علم و حکمت در قرآن و حدیث، ج ۲، همان، ص ۴۷۲.[۱۳] . مهر استاد (سیره عملی و علمی استاد جوادی آملی) تحقیق و تنظیم: مرکز نشر اسراء؛ قم: مرکز نشر اسراء، چاپ اول (۱۳۸۱) ص ۱۳۴.[۱۴] . شهید ثانی، منیهٔ المرید، همان، ص ۱۹۷.[۱۵] . شهید ثانی، منیهٔ المرید، همان، ص ۱۹۴.[۱۶] . مهر استاد، همان، ص ۱۷۸.[۱۷] . شهید ثانی، منیهٔ المرید، همان، ص ۲۲۰ – ۲۰۴.[۱۸] . همان، ص ۲۰۹ – ۱۸۹آداب تعلّم در اسلام مقدمه: به علت اهمیت و تقدس علم از نظر اسلام آداب و ضوابط خاصی برای تحصیل علم معین شده است. به طور کلی در اسلام رسیدن به اهداف به هر اندازه هم که مهم باشند، از هر راهی و با هر وسیلهای مجاز نیست. بلکه باید روش و ابزار رسیدن به هدف نیز پاک و فضیلتمندانه باشد. آداب آموزش در اسلام هم به جنبهٔ اخلاقی و ارزشی تعلم و هم به شیوههای تسهیل آموختن و انتفاع بیشتر از عمر و کار علمی نظر دارد.پیش از شروع به تحصیل برای متعلم پرسشهایی مطرح میشود که پاسخ به آنها بسیار مهم است؛ زیرا نوع پاسخ به پرسشها در نتیجه کار تأثیر قاطع دارد. پرسشهای از این قبیل که چه کتابی بخوانم؟ چگونه درس بخوانم؟ از کجا آغاز کنم؟ معلم شایسته چه خصوصیاتی دارد؟ چه اموری باعث سرعت و کیفیت تعلم میشود؟ شرایط و ضوابط دینی و اخلاقی تحصیل کدام است؟ مادر این نوشتار با بهرهگیری از آثار بزرگان و استفاده از منابع دینی به اختصار آداب و ضوابط تعلم را از نظر اسلام مورد بحث قرار میدهیم.اول: انتخاب معلم شایسته اگر چه در بینش اسلامی مومن حکمت را بسان گمشده خود نزد هر کس یافت اخذ میکند؛[۱] ولی لازم است در مورد استاد رسمی سعی شود فرد شایستهای را برگزیند؛ زیرا اخلاق و روحیات استاد در شاگرد تأثیر عمیق دارد. در بعد علمی نیز به استادی ناشایسته اعتمادی نیست. علم غذای روح است، به دلیل اهمیت روح بیش از سلامت غذای جسم، تغذیه سالم و مناسب روح اهمیت دارد.[۲] سفارش پیشوایان ما این است که باید به نزد عالمانی برای کسب علم رفت که انسان را از کبر به جانب تواضع، از سازشکاری به سوی اندرز گویی و از نادانی به دانش فرا خوانند[۳] و از فراگیری دانش از مدعیانی که از یقین به شک و از اخلاص به ریا، از فروتنی به تکبر، از نصیحت به دشمنی و از زهد به دنیا پرستی فرا میخواند نهی شده است.[۴]دوم: پرهیزگاری و تطهیر قلب دانشی که مایه هدایت و نجات باشد، بدون پرهیزگاری و پاکیزه نگهداشتن خود از آلودگیهای گناه میسر نمیشود. حضرت خضر ـ علیه السّلام ـ به حضرت موسی ـ علیه السّلام ـ سفارش میکند «بر دلت لباس پرهیزگاری بپوشان تا به دانش برسی»[۵] و امیر مؤمنان حضرت علی ـ علیه السلام ـ دانش را به رنگ آمیزی تشبیه میکند که بدون زدودن آلودگی، رنگ آمیزی صورت نمیگیرد.[۶]سوم: رعایت اولویتهااز آداب مهم در کسب دانش رعایت اولویتها است. هیچ عاقلی پیش از درمان مرض قلبی مهلک به علاج لکهای صورت نمیپردازد. پیش از معرفت کافی نسبت به اموری که نجات از هلاکت ابدی و رسیدن به سعادت همیشگی در گرو آنست مانند شناخت اصول دین و وظائف اساسی دینی که واجب عینیاند– پرداختن به اینکه آیا در کره مریخ آب و حیات وجود دارد یا نه؟ امثال آن عین سفاهت است. امیر مؤمنان ـ علیه السلام ـ میفرماید: «عمر کوتاهتر از آنست که همه آنچه دانستنش زیبنده تو است فراگیری، پس به ترتیب اهمیت بیاموز.»[۷]چهارم: همت بلند در اسلام بلند همتی صفتی پسندیده است؛ به ویژه در فراگیری دانش طالب علم نباید به اندک قانع شود؛ بلکه باید همواره در رسیدن به مراحل عالیتر بکوشد. در مثل است که مرد با بال همتش پرواز میکند.[۸] و از امام حسین ـ علیه السلام ـ روایت شده است که فرمودند: از جهانیان در رسیدن به درجات عالی با دو چیز گوی سبقت را ربودم: حسن خلق و علو همت.[۹]پنجم: شکیباییاستقامت

کلید پیروزی است. ضرورت صبر در کسب علم مضاعف است؛ زیرا تحصیل علم زمانبر و ملازم با دشواریها است. پیامبر اکرم ـ صلی الله علیه و آله ـ میفرماید: «هر کس ساعتی بر خواری تعلم صبر نکند تا ابد در ذلت جهل باقی خواهد ماند».[۱۰]و امیر مؤمنان سفارش میکند که «بر دانشجو است که خودش را به جستجو دانش عادت دهد و از فرا گرفتن آن ملول نگردد و آنچه را فرا گرفته است، بسیار نشمارد.»[۱۱]ششم: تفکرجایگاه والای تفکر در اسلام روشن است، تا آنجا که «ساعتی اندیشیدن بهتر از عبادت شصت سال است»[۱۲] شرط لازم اتقان علمی و درک عمیق اندیشیدن است. صرف اندوختن مطالب و گفتههای دیگران، جمود بر آراء گذشتگان شخصیت زدگی و مرعوب شدن نسبت به اسطوانههای علمی مانع رشد علمی است.امیر مؤمنان ـ علیه السلام ـ فرمودند: «هر کس در آنچه فرا گرفته خوب بیاندیشد دانش او استوار گردد و آنچه را که هنوز نفهمیده خواهد فهمید.»[۱۳]هفتم: پرسشکلید گنجینه دانش دیگران سؤال است. ممکن است کسی که اهل علم است خود از حل مسائلی عاجز باشد و به راهنمایی دیگران نیاز داشته باشد، ولی حیاء بیمورد یا غرور و تکبر مانع شود که از دانش دیگران بهره گیرد. اظهار نظر چنین کسانی گاهی باعث هلاک دیگران میشود. پیامبر خدا ـ صلی الله علیه و آله ـ درباره کسی که به مجروحی دستور داده بود غسل جنابت کند و این غسل باعث مرگ او شده بود؛ فرمودند: «او را کشتند. خدا آنان را بکشد؛ دوای درد درماندگی پرسش است.»[۱۴]هشتم: نگارشآیت الله جوادی آملی – ملظله العالی – میگوید: اگر طلاب علوم دینی واقعاً بخواهند راه سلف صالح را بپیمایند باید تقریر نویسی کنند تقریر نویسی بسیار خوب است و در موفقیت علمی نقش به سزایی دارد. اصل تقریر نویسی از زمان رسول اکرم ـ صلی الله علیه و آله و سلّم– شروع شد. آن حضرت به یاران خود دستور داد برای استفاده بیشتر از سخنان او، از دست راست خود کمک بگیرند.[۱۵] (بنویسند)نهم: پنج عنصر در درس خواندن ۱. محضر علماء را دیدن و چگونگی استدلال، ورود و خروج در مسائل را از بزرگان آموختن؛۲. مکتب دیدن از طریق مراجعه به متون تا مبانی، لوازم و مقادنات یک نظریه درک شود این مطلوب در جلسه درس به دست نمیآید زیرا در جلسه درس فقط عصاره مطلب ارائه میشود؛۳. مناظره و مباحثه با همتای خود برای کنکاش در آنچه از استاد فرا گرفته است؛۴. تدریس، تاتوانایی تدقیق، تلطیف و تنزیل مطالب حاصل شود؛۵. تضیف و تألیف کتاب.بعضی فقط چند تا از این عنصرها را واجدند؛ اما بزرگانی چون مرحوم علامه طباطبایی، امام خمینی (قدس سره) و شهید مطهری همه این پنج عنصر را دارا بودند.[۱۶] دهم: پیش مطالعه شیوه بزرگان در تحصیل پیش مطالعه و آماده شدن برای حضور در جلسه درس بوده است. آیـۀ الله جوادی آملی میگوید: «غالب درسها را – الحمد الله – پیش مطالعه میکردیم؛ از این رو غالب عبادتها و مطالب کتب درسی با پیش مطالعه تقریباً برا ما حل میشد.»[۱۷]یازدهم: امور دیگری که در موفقیت تحصیل مؤثر است.الف) تقسیم و تنظیم اوقات به شیوه مناسب (برای حفظ سحرها، صبحگاهان برای درس، نوشتن در میان روز، و شبها برای مطالعه).[۱۸]ب) آموختن شفاهی و حضوری به جای استفاده تنها از شرح، نوار، فیلم پیامبر ـ صلی الله علیه و آله ـ فرمودند: «دانش را از دهان افراد فرا گیرید.»[۱۹]ج) شناخت آراء گوناگون و جمود نداشتن برای رأ ی فردی خاص: امیر مؤمنان ـ علیه السلام ـ فرمودند: هان! خردمند کسی است که با اندیشه درست و نگاهی دور اندیش از آراء گوناگون استقبال کند.»[۲۰]فهرست منابع تحقیق:۱. کلینی، محمد بن یعقوب؛ الروضـۀ من الکافی، ج ۸، تهران: دارالکتب الاسلامیه، چاپ دوم (۱۳۴۸).۲. همان ج ۱. ۳. مجلسی، محمدباقر؛ بحارالانوار، ج ۱۸، ۶۹؛ تهران دارالکتب الاسلامیه. (بی تا). ۴. همان، ج ۴۴، (۱۳۹۳). ۵. همان، ج ۶۹، (۱۴۰۵). ۶. شهید ثانی، شیخ زین الدین بن علی عاملی، منیه المرید فی ادب المفید و المستفید، قم دفتر تبلیغات اسلامی، چاپ دوم (۱۳۷۲).۷. محمدی ری شهری، محمد؛ علم و حکمت در قرآن و حدیث، ج ۱ – ۲. قم: دارالحدیث چاپ اول (۱۳۷۹).۸. مهر استاد (سیر علمی و عملی استاد جوادی آملی) تحقیق و تنظیم: مرکز نشر اسراء ، قم: مرکز نشر اسراء، چاپ اول .۱۳۸۱ احمدعلی نیازی [۱] . کلینی، محمد بن یعقوب، الروضۀ من الکافی، ج ۸، تهران: دارالکتب الاسلامیه، چاپ دوم (۱۳۴۸)، ص ۱۶۷.[۲] . سوره عبس / ۲۴.[۳] . محمدی ری شهری، محمد، علم و حکمت در قرآن و حدیث، ج ۱، قم: دارالحدیث چاپ اول (۱۳۷۹۹ ص ۳۳۴.[۴] . همان، ص ۳۳۴، حدیث ۹۲۴.[۵] . همان، ص

۳۶۰، ح ۱۰۱۷.[۶] . همان، ص ۳۶۰، ح ۱۰۱۴.[۷] . علم و حکمت در قرآن و حدیث، ج ۱. همان، ص ۳۳۸، ح ۹۳۳.[۸] . مجلسی. محمدباقر؛ بحارالانوار، ج ۱۸، تهران: دارالکتب الاسلامیه (بیتا).[۹] . همان، ج ۴۴، ص ۱۹۴.[۱۰] . علم و حکمت در قرآن و حدیث، ج ۱، همان، ص ۳۵۸، ح ۱۰۰۹.[۱۱] . علم و حکمت در قرآن و حدیث، ج ۱، ح ۱۰۱۰.[۱۲] . مجلسی. محمدباقر؛ بحارالانوار، ج ۶۹، تهران: المکتبهٔ الاسلامیه، چاپ دوم (۱۴۰۵) ص ۲۹۳.[۱۳] . علم و حکمت در قرآن و حدیث، ج ۱. ص ۳۴۶، ح ۹۶۹.[۱۴] . کلینی، محمد بن یعقوب، همان، ج ۱، ص ۴۰.[۱۵]. مهر استاد، تحقیق و تنظیم: مرکز نشر اسراء، قم، چاپ اول (۱۳۸۱).[۱۶] . مهر استاد، همان، ص ۱۳۸ – ۱۳۷.[۱۷] . همان، ص ۵۸.[۱۸] . شهید ثانی، منیهٔ المرید، ص ۲۶۵.[۱۹] . علم و حکمت در قرآن و حدیث، ج ۱، ص ۳۴۰.

تأثیر مصرف شیر بر دانش آموزان مقطع ابتدایی

محمد رضا شهری مدارس ابتدائی ناحیه ۵ مشهد

پیشگفتار با استعانت از خداوند متعال فرصتی دست داد تا در مورد شیر مدارس که چند سالی در مدارس ایران رواج پیدا کرده است بحث و گفتگو وتحقیقی ارائه شود برای این منظور این حقیر مجموعه ای را که تقدیم می کنم حاصل کمک های دوستان و اساتید دانشگاه و به منظور ارائه یک کار تحقیقی در جهت آموزش هرچه بهتر درس روش تحقیق استاد ارجمند جناب آقای احمد یار احمدی می باشد که در طی گردآوری آن از ایشان راهنمایی گرفته شده است. برای شروع کار ابتدا باید موضوع تحقیق را مشخص می کردم و محدودی آن را نیز از نظر وسعت کار تعیین می شد و پس از انتخاب موضوع که بررسی تاثیر شیر بر دانش آموزان ابتدایی ناحیه ۵ آموزش و پرورش بودبا مراجعه به مرکز آموزش و پرورش ناحیه ۵(بهمراه معرفی نامه معتبر از سوی دانشگاه) با مسئول رفاهی این اداره جناب آقای شریعتی در خصوص طرح تحقیق بصورت شفاهی مشورت نمودم و ایشان با استناد به مدارک موجود تعداد مدارس تحت پوشش شیر مدارس و تعیین دانش آموزان ذینفع راهنمایی های جامعی در این مورد ارائه نمودند پس از تعیین جامعه آماری برای مشخص کردن حجم نمونه ارزش نمونه تصادفی استفاده نموده ام و در این میان از کل ۱۱۳ مدرسه ابتدایی تعداد ۱۷ مدرسه را نشانه گذاری نموده ام که با استفاده از روش مصاحبه و مستقیم و مشخص کردند سئوالات خاص از مدیران این مدارس در ساعات مشخص مصاحبه به عمل آمد که نتایج و شرح عملیات در فصول تحقیق موجود به تفصیل آمده است امید است تا گامی در جهت بهبود و گسترش فرهنگ توزیع و رواج مصرف شیر برای همه هموطنان عزیز برداشته داشته شده باشد. فصل اول تأثیر مصرف شیر در مدارس ابتدائی ناحیه ۵ مشهد مقدمه شیر: مایع ای سفید رنگ و محلولی مقوی که بدلیل اهمیت مصرف و نقش آن در سلامت جامعه، امروزه مصرف سرانه شیر (مقدار شیری که هر نفر در یک سال می نوشد) را در کشورهای مختلف جهان به عنوان شاخص توسعه در نظر می گیرند ". ترکیبات شیر "ترکیبات عمده شیر را آب، چربی، پروتئین، لاکتوز(قند شیر)، ویتامین ها و مواد معدنی تشکیل می دهند. شیر یک ترکیب مغذی و کامل می باشد. شیر به عنوان دارو در اغلب نوشته های باستانی و در طب قدیم از شیر به عنوان دارو در درمان بعضی بیماریها یاد شده است. امروزه نیز این عقیده وجود دارد که شیر بهترین غذا برای بیماران می باشد. به علت سهل الهضم بودن این ماده آن را همواره در رژیم تغذیه ای بیماران قرار داده و مصرف شیر در برنامه غذایی روزانه اکثر افراد جامعه توصیه می شود. کلسیم یکی از مهمترین ترکیبات معدنی مغذی می باشد و باید از طریق غذا وارد بدن انسان شود. کلسیم نقش اساسی در استحکام استخوان ها و سلامت دندانها دارد. از دیگر فواید کلسیم می توان به نقش آن در انقباض ماهیچه ها، لخته شدن خون، انتقال پیامهای عصبی نام برد. هر لیوان شیر (۲۵۰ میلی لیتر) حدود ۳۱۵ میلی گرم کلسیم دارد که ۳۰ درصد کلسیم روزانه مورد نیاز بدن انسان را تأمین می کند. بنابراین مصرف روزانه سه لیوان شیر می تواند نیاز بدن به کلسیم را کاملاً مرتفع سازد. جذب کلسیم در بدن به عوامل خاص بستگی دارد. برای مثال تعادل کلسیم با

فسفر اهمیت زیادی در جذب کلسیم دارد به این دلیل مصرف قرص های کلسیم بدلیل داشتن کلسیم غیربیولوژیک از جذب مناسبی برخوردار نمی باشند. اهداف تحقیق : ۱- تأثیر مصرف شیر در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ۲- تأمین مقداری از مواد مورد نیاز بدن مانند کلسیم و فسفر ۳- بوجود آوردن فرهنگ مصرف شیر در خانواده های ایران سؤال ها : ۱- آیا مصرف شیر در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تأثیر دارد؟ ۲- آیا می توان با مصرف یک لیوان شیر به دانش آموزان مقداری از نیاز بدن آنها را تأمین کرد؟ ۳- آیا می توان از مصرف شیر در مدارس فرهنگ مصرف شیر را در بین خانواده ها رواج داد؟ فرضیه ها : ۱- مصرف شیر می تواند در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مؤثر باشد. ۲- می توان با مصرف حداقل یک لیوان شیر مقداری از نیاز بدن دانش آموزان را تأمین کرد. ۳- مصرف شیر در مدارس می تواند فرهنگ مصرف شیر را در بین خانواده های ایرانی رواج دهد. روش تحقیق : به لحاظ بدست آوردن اطلاعات بصورت کمی از مدارس ناحیه ۵ مشهد و بدست آوردن علتها و معلولهای متأثر بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و کسب اطلاع از این موضوع که آیا مصرف شیر می تواند فرهنگ سازی شود یا خیر و یا مقداری از مواد مورد نیاز بدن که در شیر وجود دارد می تواند با مصرف یک لیوان شیر در روز تأمین گردد یا نه از روش تحقیق تجربی (آزمایشی) استفاده گردیده است. موانع و محدودیت های تحقیق : از آنجایی که این طرح تحقیقاتی باید در سطح مدارس ناحیه ۵ اجرا می گردید و با مراجعه به اداره رفاهی ناحیه ۵ آموزش و پرورش باید هماهنگ می گردید با مراجعه به این اداره و صحبت با مسئول و مدیر اداره رفاهی آموزش متوجه این موضوع شدم که این اداره به جهت هماهنگ کردن سفرهای تفریحی مدیران و سایر فرهنگیان محترم در تیرماه ۸۸ روبرو شدم و به راحتی نمی شد از آنها اطلاعات گرفت؛ و از طرف دیگر چون تحقیق میدانی این پروژه در تیرماه قرار گرفته بود و با سال تحصیلی پایان یافته بود به زحمت می شد مدیران مدارس انتخاب شده بعنوان نمونه آماری را پیدا نمود و از آنها اطلاعات گرفت. از طرف دیگر آمار شیر مدارس در طی سال تحصیلی بدلیل ثابت نبودن دانش آموزان در مهرماه و آبانماه بخاطر جابه جایی دانش آموزان متغیر می باشد و بصورت متوسط می توان گفت که آمار ماههای دی و بهمن ماه سال تحصیلی دقیق تر است. لذا آمار بررسی شده در این تحقیق میانگین آمار دانش آموزان در سال تحصیلی ۸۷ می باشد که از ناحیه ۵ آموزش و پرورش اتخاذ گردیده است. فصل دوم: مروری بر ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق: بر اساس آمار موجود در خوشبینانه ترین حالت سرانه مصرف شیر در کشور ما حداکثر به ۸۰ کیلوگرم می رسد و این در حالیست که میانگین سرانه مصرف جهانی شیر بسیار بیشتر از این مقدار است. حتی این رقم درکشورهای اروپایی به ۳۰۰ تا ۴۰۰ کیلوگرم در سال می رسد. مصرف سرانه پائین شیر در ایران می تواند در تمام شئون زندگی مردم کشور تأثیرگذار باشد. به عبارت دیگر مردم ایران به لحاظ برخورداری از سلامتی، رفتار تغذیه ای مناسب، میزان بهره وری در کار و ... به همین نسبت از متوسط جهانی عقب هستند و به همین نسبت هم به سوء تغذیه و بیماریهایی نظیر پوکی استخوان، بیماریهای قلبی، عروقی، بیماریهای گوارشی، فشار خون و البته کوتاهی قد مبتلا هستند. با توجه به سرعتی که جامعه جهانی در مسیر توسعه یافتگی در پیش گرفته به نظر می رسد اگر برای رفع این کمبود چاره ای اندیشیده نشود، در آینده نه چندان دور، مشکلات زیادی دامنگیر کشورمان شود. توزیع شیر یارانه ای یکی از راهکارهایی است که از سوی برخی کارشناسان به عنوان ابزاری برای افزایش مصرف شیر پیشنهاد می شود. در سال ۸۷ در مجموع ۴۸۰ میلیارد تومان یارانه برای شیر خانوار و مدارس اختصاص داده شده بود. در حال حاضر توزیع شیر یارانه ای تنها در مدارس ابتدایی و راهنمایی دخترانه و پسرانه بصورت یک روز در میان صورت می گیرد. بنا به گفته مدیر عامل صنایع شیر در مورد وضعیت شیر مدارس در ایران سهم شیر مدارس از مصرف ملی حدود ۷/۲ درصد است؛ این در حالی است که این رقم در تایلند ۲۵ درصد مصرف ملی، ژاپن ۹ درصد، آمریکا ۷ درصد و فنلاند ۵ درصد است. شیر مدارس در ایران طبق بخشنامه ها و دستورالعملهای اداری از سال ۸۳ و در مهرماه آن سال در مدارس توزیع گردید و تاکنون ادامه دارد و امید است با اجرای این طرح در مدارس بتوانیم سطح مصرف شیر را در سرانه شیر ایران افزایش یابد. فصل سوم چگونگی انتخاب حجم نمونه از جامعه آماری و

روشـهای جمع آوری اطلاعات از آنجایی که جامعه آماری مورد مطالعه مـدارس ابتدایی ناحیه ۵ مشهد می باشد، کلیه مدارس این ناحیه از حیث این موضوع که هر مدرسه ابتدایی اهم از دخترانه یا پسرانه که شیر مدارس استفاده می کردند چند مدرسه می باشد، لیست گرفته شـد و تعـداد دانش آمـوزان هر مـدرسه تعیین گردیـد و از طریق روش نمونه گیری تصـادفی تعـداد حجم نمونه دانش آموزان از کـل جامعه آماری محاسـبه شـد و سپس برای رسیدن به حجم نمونه بایـد بطور تصادفی چنـد مـدرسه تعیین می شـد که جمعیت دانش آموزان آن تکمیل کنند این حجم بودند لذا محاسـبه بشـرح ذیل می باشد. ۱- تعداد مدارس ابتدایی دخترانه ناحیه ۵ که از شـیر مدارس استفاده می کردند، ۵۹ مدرسه شامل ۱۵۵۳۷ نفر ۲- تعداد مدارس ابتدایی پسرانه ناحیه ۵ که از شیر مدارس استفاده می کردند، ۵۴ مدرسه شامل ۱۵۸۱۷ نفر ۳- کـل دانش آموزانی که در ناحیه ۵ مشـهد از شیر مدارس استفاده می کردند ۳۱۳۵۴ نفر در ۱۱۳ مدرسه ۴- متوسط تعداد دانش آموزان هر مدرسه بطور میانگین به نفر ۲۷۷ ? ۱۱۳ ÷ ۳۱۳۵۴ حجم نمونه دانش آموزان بر اسـاس کل جامعه آماری ۳۱۳۵۴ نفر از ایـن قرار است: ۲۱۳۵۴ = ۱۰۰۰۰ — ۳۱۳۵۴ نفر ۵۰۰ = × نفر ۱۰۰۰۰ هر برای تعیین مـابقی حجم نمونه به ازاء هر ۱۰۰ نفر ۲۰ نفر تعیین شده است پس: ۴۲۸۰ = ۲۰ × ۲۱۴ = ۲۱۴ ۱۰۰ ÷ ۲۱۳۵۴ نفر ۴۷۸۰ = ۵۰۰ + ۴۲۸۰ پس کل حجم نمونه از آنجایی که میانگین هر مدرسه ۲۷۶ نفر می باشد. تعداد مدارس حجم نمونه ۱۷ ? ۲۷۶ ÷ ۴۷۸۰ پس نهایتاً نتیجه این می شود که برای کل جامعه آماری ۳۱۳۵۴ نفر تعداد ۴۷۸۰ نفر حجم نمونه تعیین شده می باشد که باید در سـطح ۱۷ مدرسه این ناحیه مورد بررسی قرار بگیرد که بطور تصادفی این مـدارس تعیین شد و با مراجعه به این ۱۷ مدرسه و با اسـتفاده از روش مصاحبه و جواب گرفتن سؤالات منظم نقطه نظرات مـدیران این مـدارس یـادداشت شـد و در خصوص سؤالات تهیه شـده جوابها ثبت گردیـد. فصل چهارم تجزیه و تحلیل اطلاعـات همـانطور که ذکر شـد از روش مصاحبه برای جمع آوری اطلاعات اسـتفاده شـده است که از ۱۷ مـدرسه ابتدایی ناحیه ۵ مشـهد تنظیم شـده بود و نتایـج زیر بـدست آمـده است: در مورد سؤال اول مصاحبه (بنظر شـما اسـتفاده از شـیر مدرسه می تواند در پیشـرفت تحصیلی دانش آموزان مؤثر باشد؟) از کل تعداد ۱۷ نفر ۱۱ نفر جواب مثبت و ۶ نفر جواب منفی داده اند. در مورد سؤال دوم مصاحبه (بنظر شـما شـیر بعنوان یک ماده غذایی کامل و مصـرف آن در مدارس می تواند مقداری از نیاز بدن دانش آموزان را تأمین کنـد؟) از کل تعداد ۱۷ نفر ۱۳ نفر نظر مثبـت و ۶ نفر نظر منفی داشته اند. در مورد سؤال سوم مصاحبه (بنظر شـما با مصرف شیر در مدارس می توان فرهنگ مصـرف شـیر را بعنوان یک ماده ضـروری و لازم در سـبد غذایی ایرانیان رواج داد؟) از کل تعداد ۱۷ نفر ۷ نفر نظر مثبت و ۱۰ نفر نظر منفی داشـته اند. در مورد سؤال چهارم مصاحبه (آیا از نحوه ی توزیع شـیر در مدارس رضایت دارید؟) از کل تعداد ۱۷ نفر ۹ نفر نظر مثبت و ۸ نفر نظر منفی داشـته اند. با توجه به نقطه نظرات مصاحبه شوندگان در مورد سؤال اول می توان گفت که ۷/۶۴ ٪ موافق و ۳/۳۵ ٪ مخالف این پیشـنهاد می باشـند و در نتیجه می توان گفت فرضیه اول مطرح که شیر در پیشـرفت دانش آمـوزان مـؤثر است اثبـات می گردد و در مـورد سؤال دوم که ۴/۶۷ ٪ افراد موافـق و ۶/۳۲ ٪ مخالف می باشـند فرضیه دوم پژوهش را شامل این موضوع بود که با مصرف شیر می توان تا حدودی نیاز بدنی جسمی دانش آموزان را تأمین کرد به اثبات می رسد و در مورد سؤال سوم که ۱/۴۱ ٪ موافق و ۹/۵۸ ٪ مخالف هستند فرضیه سوم طرح را به این موضوع اشاره داشت که مصـرف شـیر در مدارس می تواند فرهنگ مصـرف شیر را در خانواده های ایرانی رواج دهد مردود می باشد. سؤال چهارم مصاحبه که سؤالی آزاد می باشـد این را به اثبات می رساند که ۹/۵۲ ٪ موافق و ۱/۴۸ ٪ مخالف با نحوه توزیع شیر می باشند. پس نتیجه آن می شود که توزیع شـیر در مـدارس تقریبـاً یـک روال حـدوداً رضـایت بخش داشـته است. سؤالهـای موافق مخـالف موافق مخـالف نتیجه فرضـیه مربوط به سؤال ۱ ۱۱ نفر ۶ نفر ٪ ۶۴/۷ ٪ ۳۵/۳ قبول شـده ۲ ۱۳ نفر ۴ نفر ٪ ۶۷/۴ ٪ ۳۲/۶ قبول شده ۳ ۷ نفر ۱۰ نفر ٪ ۴۱/۱ ٪ ۵۸/۹ مردود است ۴ ۹ نفر ۸ نفر ٪ ۵۲/۹ ٪ ۴۸/۱ آزاد فصل پنجم خلاصه و نتیجه گیری براساس تحقیق به عمل آمده مشـخص گردید که مصـرف شـیر در پیشـرفت تحصـیلی دانش آموزان مؤثر می

باشد و می توان با مصرف حداقل یک لیوان شیر مقداری از نیاز جسمی دانش آموزان را تأمین کرد. و با مصرف شیر در مدارس به طور قطع نمی تواند فرهنگ مصرف شیر را در خانواده های ایرانی رواج داد. لذا پیشنهاد می شود این روش توزیع شیر در مدارس حفظ شود و در حل مشکلات موجود بر سر راه توزیع شیر به نحو صحیح مقتضی کوشید و با فرهنگ سازی مناسب از طریق رسانه ها و وسایل ارتباط جمعی دیگر فواید مصرف شیر را به تمام اقشار جامعه منعکس کرد تا انشاءالله به جایی برسیم که جزء اولین کشوری باشیم که از نظر مصرف سرانه شیر مقام اول را در بین سایر کشورهای جهان کسب نماییم. منابع و مأخذ: ۱– پیشگفتار: اینترنت ۲– مجله سلامت

حقوق معلّم و متعلّم

مهدی رحیمی

علم نور و روشنائی و معلّم تاباننده این نور در تاریکی دل مشتاقان معرفت است که در راه رسیدن به حقیقت قدم بر می‌دارند و از این رو از جایگاهی بس بلند و رفیع برخوردار می‌باشد. در مکتب متعالی اسلام که اولین معلم آن ذات باری تعالی و اولین دانش آموزش حضرت ختمی مرتبت پیامبر مکرّم اسلام است، مقامی بس متعالی برای معلّم در نظر گرفته شده تا آن جا که پیامبر اسلام فرموده‌اند: «من تَعلَّمتَ منه حرفاً صِرْتَ لهُ عبداً»؛ از هر کسی حرفی آموختی بندهٔ او می گردی.[۱] گویا بعد از حضرت حقّ (جلّ وعلا) آنانی که شایستگی مولی بودن برای بشر را دارند و انسان باید در مقابلشان سر تعظیم فرود آورده و خاضع باشد معلّمانند، که اولین و بالاترین معلمین بشر انبیاء عظام و اوصیاء مکرّم‌شان می‌باشند، آنان که با تحمل تمام سختیها از همه چیز خود گذشتند تا بشر را از خواب غفلت بیدار و از گرداب جهل و نادانی رهائی بخشند. از طرف دیگر جوینده علم و فراگیرنده دانش نیز دارای مقامی بس عظیم است تا جائی که به فرمودهٔ نبی مکرّم اسلام فرشتگان بالهای خود را همچون فرش به زیر پای طالب علم پهن می کنند و با شور و شعفی توصیف نشدنی او را احاطه می‌نمایند.[۲]حال با توجه به مقام و منزلت معلّم و متعلّم (دانشجو و دانش آموز) هر کدام از حقوقی برخوردارند و این جایگاه موجب می گردد که بر دوش هر یک نسبت به یکدیگر و دیگران نسبت به آنها وظائفی نهاده شود، که با توجه به کلام معصومین ـ علیهم السّلام ـ به بیان آن می‌پردازیم.مراد از واژهٔ حقّ:قبل از ورود به بحث لازم است توضیح کوتاهی دربارهٔ مراد از واژهٔ «حقّ» داده شود. «حقّ» دارای یک مفهوم حقوقی است به معنای این که: «امری اعتباری که به نفع کسی بر عهدهٔ دیگری وضع می‌شود و مستلزم الزام و تکلیف است.» «حق» در این معنی یک حکم حقوقی است و ضامن اجرائی بیرونی را می‌طلبد و مربوط به تأمین مصالح دنیوی افراد جامعه است، ولی مراد از «حقّ» در این بحث مفهوم حقوقی آن نیست، بلکه منظور مفهوم اخلاقی آن می‌باشد و مراد از آن وظائفی است که اخلاق و وجدان درونی انسانها حکم می کند که نسبت به معلّم به جا آورند، که این احکام صرفاً ضامن اجرای درونی می‌خواهد و هدف در آنها تأمین مصالح معنوی انسان و رساندن انسان به کمال و قرب الهی است.[۳]حقوق معلّم:۱. آموزگار به منزلهٔ مالک و مولای انسان: پیامبر اکرم ـ صلّی الله علیه و آله ـ فرمودند: هر کس به شخصی مسأله‌ای بیاموزد، مالکش می گردد. گفته شد: آیا حقّ خرید و فروش او را هم دارد؟ حضرت فرمودند: نه، بلکه امر و نهی می‌نماید.[۴]یعنی دانش آموختگان باید مطیع اوامر و نواهی معلّمان باشد.۲. فروتنی در برابر معلّم و دانشمند: پیامبر اکرم ـ صلّی الله علیه و آله ـ فرمودند: «در برابر دانشمند فروتنی کنید واو را بالا ببرید...».۳. حقوق معلّم از رسالهٔ حقوق امام سجّاد ـ علیه السّلام ـ:«و امّا حقُّ سائسکَ بالعِلم، التّعظیمُ له و التَّوقیر لمجلسهِ و حسنُ الاستماع الیه و الاقبالُ علیه و أنْ لا ترفعَ صوتَک و أن لا یُجیب أحداً یسألهُ عن شیءٍ حتّی یکون هو الذی یُجیب و لا تُحدِّثَ فی مجلسهِ أحداً و لا تغتابَ عندَهُ احداً و أن ترفَعَ عنه اذا ذُکرَ عندکَ بسوءٍ و أن تستُرَ عیوبَهُ و تُظهرَ مناقِبه و لاـ تجالِسَ لَهُ عدوّاً و لا تعادی لَه ولیّاً فاذا فَعلتَ ذلک شَهِدَ لک ملائکهُ الله بأنّکَ قصدتَهُ و تَعلَّمتَ علمَهُ للهِ جلَّ اسمُهُ لا للنّاس»؛[۵] مراد از «سائس بالعلم» در بیان حضرت همان معلّم است، چنان چه در کتب لغت، «سائس» مترادف

کلمهٔ «قیّم» به معنای برپا دارنده، وادار کنندهٔ چیزی است.[۶] حضـرت در این بیان گهربار برخی از حقوق معلم را متذکر می گردند که عبارتند از: بزرگ شـمردن او، محترم شـمردن مجلس درسـش، خوب گوش دادن به درسـش و توجه کامل داشتن به او، جواب ندادن به پاسخ سؤال کنندگان تا خود او خود پاسخ بگوید، صحبت نکردن با کسی در مجلس درس استاد، غیبت نکردن در نزد او، و به عبارتی حفظ حریم معنوی اسـتاد تا جائی که نکند شاگرد به طور ناخواسـته موجب شود اسـتادش غیبتی را بشـنود و درجه‌ای از درجات معنوی او کاسته شود و یا مجبور به تندی با شاگرد در نهی او شود. هر گاه در حضور شادگر از استاد به بدی یاد شود از او دفـاع نمایـد، پنهـان کردن عیـوب اسـتاد و آشـکار نمـدون فضـائلش، نشـست و برخـاست نکردن بـا دشـمنانش و دشـمنی نکردن با دوسـتانش.ج. سـیرهٔ عملی پیشوایـان دیـن در پاسـداشت حقـوق معلّـم:ائمـه بزرگـوار دیـن علاـوه بر ترغیـب مردم به پاسـداشت حقّ دانشـمندان و معلّمین خود نیز در این زمینه پیشـقدم بوده‌انـد. مرحوم مجلس نقل می کند که: «مردی به نام عبدالرحمن سـلمی، سورهٔ حمد را به یکی از فرزندان امام حسـین ـ علیه السّـلام ـ آموخت، پس چون فرزند سورهٔ حمد را برای پدر تلاوت نمود، امام حسـین ـ علیه السّـلام ـ هزار دینار طلا و هزار حلّهٔ گرانبها به او عنایت کرده و دهانش را پر از جواهر ساخت، وقتی خواسـتند دراین باره با آن حضـرت بحث و گفتگو کننـد، فرمود: بخشـش من کجا می‌توانـد با عطای او یعنی آموزش او برابری کنـد.»[۷]در بیان دیگری امام حسن عسـگری ـ علیه السّـلام ـ می‌فرماید: شخصی مردی را به حضور امام چهارم ـ علیه السّلام ـ آورده، مدعی شد که این مرد پدرم را کشـته است. او نیز به قتل اعتراف کرد، پس از اعتراف، قصاص بر وی واجب شد، امام ـ علیه السّـلام ـ از او خواستند که مرد قاتل را عفو کند، امّا او راضی نشد. امام علی به ولیّ دم فرمود: اگر این مرد فضل و بخششی در مورد تو داشته است، به پاس خدمت قبلی از جنایت او درگذر. او گفت: او مرا به یکتائی خدای بزرگ بزرگ و نبوّت حضـرت محمد ـ صلّی الله علیه و آله ـ و امامت علی و سـائر ائمه ـ علیهم السّـلام ـ آشـنا سـاخته است، لکن من به این حقّ تنهـا از قصاص او صـرفنظر می کنم ولی دیـهٔ پـدرم را می‌خواهم. حضـرت فرمودنـد: آیا گمان می کنی این خـدمت بزرگ با خون پـدرت برابری نمی کند؟ به خدا قسم این خدمت با خون تمام اهل زمین از اولین و آخرین، غیر از انبیاء و ائمه برابری می کند. و بالاخره امام سـجاد ـ علیه السّـلام ـ با مواعظ خویش او را راضی کرد و او از دیـهٔ پدرش درگذشت.[۸]حقوق متعلّم:در فرهنـگ اسـلام همانطور که برای معلّم حقوقی در نظر گرفته شـده، متعلّم نیز به نوبهٔ خود از حقوقی ویژه برخوردار است. که اساتید و معلّمان در برخورد با شاگردان خویش باید با تأسـی به انبیاء الهی از آنان سرمشـق گرفته و با صبر و تحمل سـختیها و کـج فهمیهای جاهلان، تمام سـحر خویش را در زدودن غبار جهل و نادانی از صـفحهٔ سـفید جان بشـریت به کار گیرند و بدون فخر فروشـی و بخل ورزیدن جویندگان دانش را از این نعمتی که خدا در اختیار آنان قرار داده اسـت سیراب نمایند. در بیان حقوق متعلّم به ذکر چند کلام نورانی از معصومین ـ علیهم السّـلام ـ بسـنده می کنیم:۱. سفارش به خیر: پیامبر اکرم ـ صـلّی الله علیه و آله ـ: «مردم پیرو شـمایند و مردمانی از اطراف سـرزمینها به سوی شما می‌آیند تا در دین تفقّه کنند، پس هر گاه نزد شـما آمدند، آنان را سـفارش به خیر کنید».[۹]۲. مهربـانی با دانش آموز کودک: امام سـجاد ـ علیه السّـلام ـ: «حق کودک مهربانی به او در آموزش و گذشت از وی و عیب پوشی و همراهی و یاری اوست».[۱۰]۳. حق شاگردان در رسالهٔ حقوق امام سجّاد ـ علیه السّـلام ـ: «و امّـا حقّ رعیّتک بالعلم، فأن تعلمَ ان اللّه عزّ و جلّ انما جعلک قیما لهم فیما اتاک من العلم و فتـحَ لک من خزائنهِ، فانْ أحسنت فی تعلیم النّاس و لم تخرُقْ بهِم و لم تضجر علیهِم زادکَ اللّهُ من فضلِهِ، و ان أنتَ مَنَعْتَ النّاسَ علَمَکَ أو خرَقْتَ بهم عند طلبِهم العلمَ بـکَ، کـانَ حقّا علی اللهِ عزّ وجلّ أن یسـلُبکَ العلمَ و بهائهُ و یُسـقط منَ القُلوبِ محلّکَ»؛[۱۱] و امّـا حقّ آان که در تعلّم رعیّت تو هسـتند، این است که برای خـدا عزّوجـلّ ؟؟؟ در دانشـی که به تو ارزانی داشـته و از گنجینه‌هـای خود بر تو ابوابی گشوده سرپرست آنـان فرموده است، پس اگر در آموزش مردم نیکی کنی و بـا آنان تنـدی نکرده و تنگـدلشان نسازی، خداونـد از فضل و کرمش بر دانش تو می‌افزایـد. و اگر مردم را از دانش خود محروم ساخته، و به هنگام درخواست آموزش آنان را تنگـدل کردی، بر خدا سـزاوار است که، دانش و صـفای آن را از تو بازسـتاند و از جایگاه بلندی که در دلها داری ترا فرود آورد.حضرت در این بیان

گهربار معلّم را همچون سرپرستی مهربان برای طالبان علم می‌داند که باید در مقابل این جایگاهی که به خاطر علم به دست آورده، وظیفهٔ سرپرستی خویش را به بهترین وجه ممکن به جا آورد و در این زمینه هیچ حقّی را از جویندگان علم و دانش ضایع نگرداند. [۱] . عوالی اللّئالی، محمد بن علی بن ابراهیم احسائی، ج ۱، ص ۲۹۳، ح ۱۶۳، مطبعه سید الشهداء، قم، ۱۴۰۳ ق.[۲] . منیهٔ المرید، ص ۱۳، شهید ثانی، چ جامعه مدرسین، ۱۳۶۳، قم؛ کنز العمال، ج ۱۰، ص ۱۶۰، حسام الدین هندی، بیروت، ۱۴۰۹ ق.[۳] . کتاب حقوق و سیاست در قرآن، مصباح یزدی، چ اول، ص ۲۲، ۲۶ و ۲۷.[۴] . منیهٔ المرید، ص ۳۲۴.[۵] . تحف العقول، ص ۲۶۰.[۶] . لسان العرب، ج ۶، ص ۱۰، نشر ادب حوزه، قم، ۱۴۰۵ ق.[۷] . بحار الانوار، ج ۴۴، ص ۱۹۱، علامه مجلسی، بیروت، ۱۴۰۳ ق.[۸] . بحار الانوار، ج ۲، ص ۱۲ و ۱۳، روایت تلخیص شده.[۹] . منیهٔ المرید، ص ۱۹۴، شهید ثانی، تحقیق رضا مختاری، دفتر تبلیغات قم، ۱۳۸۰؛ سنن ترمذی، ج ۵، ص ۳۰، ح ۲۶۵۰، دار احیاء التراث العربی، بیروت.[۱۰] . تحف العقول، ص ۲۷۰، موسه نشر اسلامی وابسته به جامعهٔ مدرسین، چ چهارم، ۱۴۱۶ ق.[۱۱] . تحف العقول، ص ۲۶۱، موسسه نشر اسلامی وابسته به جامعهٔ مدرسین، چ چهارم، ۱۴۱۶ ق، تصحیح: علی اکبر غفاری.

آشنایی به وضعیت مشاوره در کشور آمریکا

عباس ارجایی

مشاوره در مدارس امریکا... مشاورین به افرادی که دچار مشکلات شخصیتی ، خانوادگی ،تحصیلی ،عاطفی بوده و یا در زمینه تصمیم گیریهای شغلی معضلاتی دارند کمک می نمایند . وظایف آنها بستگی به افراد و موقعیت هایی دارد که در آنها فعالیت می نمایند . مشاوران تحصیلی و شغلی به افراد و گروههایی با مشکلات مربوط به مدرسه و شغل ، خدمت رسانی می نمایند . در موقعیت های آموزشگاهی ، یعنی از پیش دبستانی تا دبیرستان ، معمولاـ آنان را مشاور مدرسه می نامند . مشاوران در چنین مکانهایی با دانش آموزانی سروکار دارند که در معرض خطر بوده و یا نیازهای ویژه ای دارند . آنان وظیفه حمایت از دانش آموزان را بعهده داشته و با سایر افراد و سازمانهایی که در تامین پیشرفت تحصیلی ، شغلی ، شخصیتی و اجتماعی کودکان و نوجوانان نقش دارند مرتبط می باشند . مشاوران مدارس در ارزیابی توانمندیها ، علائق ، استعدادها ، ویژگی های شخصیتی دانش آموزان به منظور نیل به اهداف واقع بینانه تحصیلی و شغلی کمک می نمایند . آنان با استفاده از فنون مصاحبه ، جلسات مشاوره ای ، انجام آزمونها و سایر شیوه ها به ارزیابی و راهنمایی دانش آموزان اقدام و با دیگر مراکز مشاوره تحصیلی و شغلی در تماس می باشند .مشاوران دبیرستانها و مراکز پیش دانشگاهی ، اطلاعات لازم را در خصوص شرایط پذیرش و ثبت نام آزمون ورودی ، وام های دانشجویی ، مراکز و آموزشکده های فنی و حرفه ای و نیز برنامه های کارآموزی خدمات مشاوره ای را ارائه می نمایند . آموزش مهارتهای شغل یابی به دانش آموزان از قبیل شرح حال نویسی و آماده شدن برای مصاحبه استخدامی نیز از وظایف آنان می باشد .در مدارس ابتدایی ، مشاوران به مشاهده فعالیتهای کودکان در کلاس و مدرسه اقدام نموده و نتیجه مشاهده و ارزیابی خود را از توانمندی ها ، مشکلات و نیازهای ویژه آنان در اختیار والدین و معلمان قرار می دهند همچنین کمک به دانش آموزان در شکل گیری عادات صحیح مطالعه از وظایف آنان است . به هر حال این مشاوران ، کمتر از مشاوران دبیرستانها به مشاوره تحصیلی و شغلی می پردازند .به طور کلی مشاوران مدارس در هر سه دوره تحصیلی با کمک به دانش آموزان در شناسائی و مقابله با مشکلات رفتاری ، اجتماعی و شخصیتی انجام وظیفه می نمایند .تاکید بر مشاوره پیشگیرانه ، به منظور رشد مهارتهای اجتماعی ، تحصیلی و شغلی و شخصیتی جهت مقابله با مشکلات قبل از بروز ، و نیز ارائه خدمات ویژه همچون طرح های پیشگیری از مصرف الکل و سایر مواد و حل تعارضات کلاسی می باشد . بعلاوه مشاوران سعی می کنند موارد سوء رفتار و سایر مشکلات خانوادگی که منجر به تاثیرات نامطلوب رشدی در دانش آموزان می گردد را مشخص نمایند .انجام مشاوره به صورت فردی ،

مشاوره با گروههای کوچک و مشاوره با کل دانش آموزان یک کلاس ، توسط مشاور صورت می پذیرد اقدام به مشاوره و تشریک مساعی با والدین ، معلمان ، کادر اجرائی مدارس ، روان شناسان مدرسه ، متخصصین پزشکی و مددکاران اجتماعی به منظور تدوین و توسعه راهکارهای کمک به پیشرفت موفقیت آمیز فراگیران در نظام آموزشی از دیگر وظایف مشاورین مدارس می باشد .مشاوره شغلی و حرفه ای تاکید اصلی مشاوران شغلی و حرفه ای ، کمک به افراد در زمینه تصمیم گیری های شغلی است . آنان با بررسی میزان تحصیلات ، مدت زمان کارآموزی ، سوابق شغلی ، علائق ، مهارتها و ویژگیهای شخصیتی افراد و با انجام آزمون های استعداد و پیشرفت تحصیلی ، به تصمیم گیری مراجع در زمینه شغل یابی کمک می نمایند . به علاوه به مراجعین و صاحبان حرفه و مشاغل در زمینه توسعه مهارتهای شغلی جهت کاریابی خدمت می کنند . در این زمینه مشاوران با هدف افزایش ظرفیت های بالقوه فرد جهت تامین زندگی مستقلانه به توان بخشی وی می پردازند .مشاوران بهداشت روانهدف مشاوران بهداشت روان ، شناسائی و درمان اختلالات عاطفی / روانی در افراد ، گروه ها و خانواده ها به منظور تامین سلامت روان می باشد . آنان با فراگیری تکنیکهای مختلف درمانی ، گستره وسیعی از اختلالات روانی همچون افسردگی ، اعتیاد و سوء مصرف مواد ، گرایش به خودکشی ، مهار استرس ، مشکلات در زمینه عدم اعتماد به نفس ، سالمندی ، علائق شغلی و تحصیلی ، امور خانواده ، همسزرداری و نیز سایر مشکلات زناشوئی را درمان می نمایند .غالبا مشاوران بهداشت روان با سایر متخصصین بهداشت روانی همچون روان پزشکان ، روان شناسان بالینی ، مددکاران اجتماعی ، پرستاران روان پزشکی و مشاوران مدارس در ارتباط تنگاتنگ می باشند .مشاوران متخصص در زمینه سوء مصرف مواد و اختلالات رفتاری ، به مراجعین دارای مشکل مصرف الکل ، مواد مخدر ، قمار و مشکلات تغذیه کمک می نمایند همچنین به معتادین کمک می کنند تا رفتارها و مشکلات مربوط به مصرف مواد را مشخص نمایند . انجام جلسه به صورت فردی ، خانوادگی ، گروهی در دستور کار آنان می باشد . در این راستا ، آنان اقدام به اصلاح ادراکات و رفتارها و بهبود روابط میان اعضا خانواده نموده و از بروز بحران ها و تنش های فردی و خانوادگی جلوگیری می نمایند .ممکن است خانواده درمانگران ، به منظور رشد و بهبود ارتباطات بین فردی ، اقدام به روان درمانی بدون تجویز دارو نمایند .سایر تخصص ها در زمینه مشاوره شامل مشاوره ژنتیک ، مشاوره سالمندی و مشاوره چند فرهنگی است .یک مشاور در زمینه سالمندی به ارائه خدمات مشاوره به افرادی می پردازد که به خاطر مشکلات خاص جسمانی در زمان کهولت ، سبک زندگی خود را تغییر می دهند .در یک مشاوره چندفرهنگی ، مشاوره به کارفرمایان کمک می کند تا بین نیروهای کارگری با فرهنگ های گوناگون سازگاری صورت گیرد .مشاوران ژنتیک به خانواده هایی که دارای اعضا با مشکلات مادرزادی و یا اختلالات ژنتیک بوده و یا خانواده هایی که در معرض مخاطرات احتمالی بیماری های ارثی قرار دارند اطلاعات لازم را ارائه می نمایند .این مشاوران با تعیین خانواده های در معرض خطر ، مشکلات موجود آنها را کشف و اطلاعات لازم را در زمینه اختلال مربوط تفسیر نموده و الگوهای مخاطرات وراثتی و میزان عود آنها را تحلیل و پیشنهادات سودمندی به خانواده ها ارائه می نمایند .شرایط کار :اکثر مشاوران مدارس در طول ۹ تا ۱۰ ماه سال تحصیلی با ۲ تا ۳ ماه تعطیلات فعالیت می نمایند . با این حال تعداد قابل توجهی از آنان قرارداد فعالیت بین ۵/۱۰ تا ۱۱ ماه در سال دارند . آنها اغلب در همان ساعاتی فعالیت می کنند که معلمان کار می کنند . مشاوران توانبخشی معمولا ۴۰ ساعت در هفته فعالیت می نمایند . مشاوران خویش کارفرما (آزاد) و آنهائی که در موسسات بهداشت روان و یا در انجمن ها کار می کنند همچون درمانگران سوء مصرف کننده مواد و رفتار درمانگران ، اغلب از هنگام غروب به بعد به مراجعینی که رد طول روز مشغول کار بوده اند خدمت رسانی می کنند .هم مشاوران بهداشت روان و هم خانواده درمانگران به خاطر خدمت رسانی به خانواده های در معرض بحران یا زن و شوهرانی که صرفاً در پایان هفته وقت ملاقات می گیرند اغلب ساعات کار انعطاف پذیری دارند .ضروری است که مشاوران انرژی جسمی و روانی بالائی به منظور چالش با مشکلات حرفه ای خود اشته باشند . سروکار داشتن روزانه با مشکلات فوق الذکر می تواند فشار زا باشد . چون بحث و بررسی دقیق در مسائل

محرمانه مراجعین نیازمند محیطی خلوت می باشد . مشاوران اغلب دفاتری آرام دارند .استخدام :در سال ۲۰۰۲ مشاوران ۰۰۰/۵۲۶ ردیف شغلی را با تخصص های ذیل داشته اند :۱. مشاوران تحصیلی / شغلی و آموزشگاهی ۰۰۰/۲۲۸ نفر۲. مشاوران توان بخشی ۰۰۰/۱۲۲ نفر۳. مشاوران بهداشت روان ۰۰۰/۸۵ نفر۴. مشاوران با تخصص پیشگیری از سوء مصرف مواد و اختلالات رفتاری ۰۰۰/۶۷ نفر۵. خانواده درمانگران و زوج درمانگران ۰۰۰/۲۳ نفرمشاوران تحصیلی ، شغلی و آموزشگاهی در مدارس ابتدائی ، راهنمائی ، متوسطه ، مراکز پیش دانشگاهی و نیز در دانشکده ها فعالیت می نمایند . سایر مشاوران در گستره وسیعی خدمات خود را ارائه می نمایند که شامل سرویس دهی در مراکز سلامت نگر ، کارورزی شغلی ، ارتقاء شغلی و نیز مراکز نتوان بخشی می باشد . همچنین موسسات اجتماعی ، کانون های اصلاح و تربیت ، موسسات مراقبت اقامتگاهی همچون خانه های نیمه راه جهت مجریان ، خانه های گروهی برای کودکان ، سالخوردگان و ناتوانان ، از دیگر مراکز فعالیت مشاوران می باشند .برخی مشاوران متخصص در پیشگیری و درمان سوء مصرف مواد مخدر و اختلالات رفتاری در مراکز درمان گروهی کار می کنند که در آنها فرد معتاد ، در کنار درمان ، در همان محل نیز زندگی می کند . تعداد قابل توجهی از مشاوران خویش کار فرما بوده وبه صورت خصوصی فعالیت می کنند . این گروه رو به رشد که با مجوزهای قانونی حق ویزیت خود را از موسسات و شرکت های بیمه دریافت می کنند فلذا این ایده را تبیین می کنند که ((مشاوران متخصصینی هستند کارآزموده و حرفه ای)) .کارورزی ، کیفیت ، پیشرفت :... تمامی ایالت ها به مراکز تربیت مشاوره جهت تامین مشاوره مدارس که گواهی حداقل چند واحد کارورزی را پس از فارغ التحصیلی طی کرده باشند نیازمند است . اکثر آنها به فارغ التحصیلان در مقطع فوق لیسانس نیاز دارند . در برخی از ایالات ، به مشاورینی نیازمندند که هم گواهی صلاحیت در تدریس و هم در مشاوره داشته و از تجارب قبلی تدریس نیز قبل از گرفتن مدرک صلاحیت ، برخوردار بوده باشند .در ۴۷ ایالت امریکا ، برای شماوره کردن در خارج از محیط های مدارس دارا بودن انواعی از گواهینامه صلاحیت ، دانشنامه ، مدرک کارشناسی و نیز ثبت نام در برخی دوره های کاربری مشاوره ضروری است .معمولا شرایط ، شامل فارغ التحصیلی در مقطع فوق لیسانس مشاوره و طی ۲ سال یا ۳۰۰۰ ساعت تجربه کار در مراکز مشاوره پس از در جه کارشناسی ارشد ، قبولی در آزمون ایالتی ، مقید بودن به اصول و موازین اخلاقی و تامین نیازهای مداوم آموزشی (دانش افزائی) می باشد .مشاورین بایستی از نیازهای آموزشی و مهارتی که اغلب بسیار متنوع بوده و در هر گرایش تخصصی متفاوت است آگاه باشند .مشاوران آینده نگر بایستی با در نظر گرفتن شرایط ایالتی و دولت های محلی و نیاز کارفرمایان ، از موسسات ملی تعیین صلاحیت ، کاربری آموزشی خود را تعیین کنند .همانگونه که ذکر شد گواهینامه صلاحیت در مشاوره نوعاً نیازمند مدرک کارشناسی ارشد و یا دارا بودن یک مدرک معتبر می باشد .فردی با درجه لیسانس غالباً واجد شرایط به عنوان دستیار مشاور ، دستیار توان بخشی یا مددکار در موسسات خدمات اجتماعی می باشد .در برخی از ایالت ها به مشاورینی نیازمندند که دارای مدرک کارشناسی ارشد بوده و در استخدام دولت باشند در برخی دیگر از ایالت ها داشتن مدرک کارشناسی و گذرانیدن واحدهائی مرتبط با مشاور کفایت می کند .معمولاً برنامه آموزش مشاوره در بخش علوم تربیتی و روان شناسی دانشکده ها و یا دانشگاهها صورت می گیرد .واحدهای مطالعه درسی شامل : مشاوره با دانش آموزان دبستانی و دبیرستانی ، آموزش و پرورش ، مشاوره سالمندی ، مشاوره ازدواج و خانواده ، مشاوره برای سوء مصرف کنندگان مواد مخدر ، مشاوره توان بخشی ، مشاوره گروهی ، مشاوره بالینی و بهداشت روان ، روان شناسی مشاوره ، مشاوره شغلی و حرفه ای و سایر واحدهای مرتبط می باشد .واحدهای درسی در ۸ گروه ذیل طبقه بندی شده اند :۱. روان شناسی رشد۲. تفاوتهای اجتماعی و فرهنگی۳. ارتباطات۴. کار گروهی۵. سنجش و اندازه گیری۶. روش تحقیق و ارزیابی برنامه۷. رشد و پیشرفت حرفه ای۸. هویت شغلی... یک نیم ترم با ۴۸ الی ۶۰ ساعت به صورت یک دوره کارورزی بالینی در مشاوره جهت معتبر بودن درجه کارشناسی ارشد ضرورت دارد .در سال ۲۰۰۳ تعداد ۱۷۶ موسسه آموزشی اقدام به اجرای برنامه

تربیت مشاور با گرایش های سالمندی ، بهداشت روان ، آموزشگاهی ، امور دانش آموزی و ازدواج و خانواده درمانی نموده اند که توسط انجمن نظارت بر برنامه های آموزشی مشاوره گواهینامه معتبر دریافت نموده اند علاوه بر موسسات فوق ، این انجمن برنامه های آموزشی زیادی تدوین نموده است که کاربرد شیوه آموزش از راه دور از آن جمله است .برنامه هائی که با چنین شیوه های آموزشی اجرا می شوند براساس روش های استاندارد انجمن مزبور مورد ارزیابی قرار می گیرند . از سوی دیگر ، سازمانی به نام انجمن بازآموزی مشاوره دوره های آموزشی در سطح فوق لیسانس را که شامل ۶۰۰ ساعت آموزش تجربی در طول یک برنامه تمام وقت دو ساله جهت مشاوران تصویب نموده است را اجرا می نماید .بسیاری از مشاوران مدارک صلاحیت خود را به تایید انجمن ملی بررسی صلاحیت مشاوران می رسانند .تایید صلاحیت یک مشاور مستلزم اخذ درجه کارشناسی ارشد و بالاتر ، ترجیحاً در رشته مشاوره از یک دانشکده یا دانشگاه معتبر با انجام حداقل دو سال فعالیت در یک مرکز مشاوره و کسب دو گواهی نامه حرفه آموزی می باشد که گواهی اول توسط سرپرست فعلی آن مرکز و گواهی دوم عبارت از تایید نمره موفقیت آمیز از انجمن ملی بررسی صلاحیت مشاوران است .این تایید صلاحیت ملی الزامی بوده و جدای از صلاحیت ایالتی می باشد با این حال در برخی از ایالت ها ، آنهائی که آزمون ملی را با موفقیت طی کنند از شرکت در آزمون تایید صلاحیت ایالتی معاف می گردند . انجمن ملی بررسی صلاحیت مشاوران (NBCC) همچنین ضرورت تایید تخصصی مشاوره با گرایش های آموزشگاهی ، بهداشت روان و پیشگیری از اعتیاد را پیشنهاد می نماید . از ژانویه ۲۰۰۴ میلادی ، هر مشاوری که قصد تایید مدارک خود را در انجمن ملی بررسی صلاحیت مشاوران داشته باشد بایستی علاوه بر شرایط فوق الذکر ، در یک آزمون کاربردی شبیه سازی شده نیز شرکت نماید .به منظور تداوم یافتن صلاحیت کار ، هر مشاور بایستی در آزمون فوق مجدداً شرکت نموده و یا در طول هر سال یکبار به مدت ۱۰۰ ساعت آموزش قابل قبول را طی نماید .سازمانی به نام ((کمیسیون بازآموزی مشاوران)) پیشنهاد به بررسی اجباری صلاحیت مشاوران در سطح ملی نموده است . بسیاری از موسسات و کارفرمایان نیز نیازمند مشاورین آموزش دیده ای هستند که به صورت ملی تایید صلاحیت شده باشند . غالباً مشاوران جهت تایید صلاحیت شدن ، باید یک برنامه آموزشی را با موفقیت طی نموده ، در یک دوره کارورزی شرکت و یک آزمون کتبی را انجام دهند .برخی موسسات اقدام به ارائه برنامه کارورزی برای مشاوران تازه کار می نمایند . برخی دیگر پیشنهاد به توقف فعالیت مشاوره و در صورت لزوم ، ادامه آموزش جهت فارغ التحصیل شدن وی در سطح کارشناسی ارشد می نمایند .مشاوران الزاماً بایستی در انجام ادامه تحصیل ، شرکت در کارگاههای آموزشی و تداوم مطالعات شخصی جهت اخذ مدرک تایید صلاحیت کار همکاری نمایند .برخورداری از روحیه انسان دوستی در مشاوران بایستی منجر به علاقه وافر آنها در کمک و یاری گری و نیز قدرت القاء احترام ، درستکاری و اعتماد به نفس به دیگران گردد . آنان باید قادر به فعالیت به طور مستقل و یا در قالب یک گروه باشند . مشاوران بایستی ضوابط اخلاقی مرتبط با فعالیت خود را رعایت نمایند .دورنمای ترقی و پیشرفت در رشته های مختلف مشاوره متفاوت می باشد . مشاوران مدارس می توانند به مدارس بزرگتر منتقل شوند و یا رئیس یا سرپرست موسسات ارائه خدمات راهنمائی و مشاوره دانش آموزان گردند و یا در صورت برخورداری از تحصیلات بالاتر مدرس مشاوران یا روان شناس مشاوران و حتی مدیر مدارس شوند . همچنین می توانند سرپرست و یا مدیر موسه خود گردند . برخی به تحقیقات و یا دانشکده های علوم تربیتی و یا به فعالیت های گروهی گرایش می یابند .چشم انداز شغل :انتظار می رود که از سال ۲۰۱۲ میلادی به بعد ، به طور میانگین ، میزان کلی استخدام مشاورین نسبت به سایر مشاغل بیشتر بوده و فرصت های شغلی خوبی ایجاد گردد . بعلاوه تا زمانی که مشاوران به مرحله بازنشستگی یا ترک شغل خود می رسند موقعیت های شغلی متعددی ایجاد خواهد شد . انتظار می رود که بکارگیری مشاورین با گرایش های تربیتی ، شغلی و آموزشگاهی با همان سرعت بالاتر از میانگین در سایر رشته های مشاوره رشد کند که این نتیجه :۱. افزایش میزان ثبت نام دانش آموزان مخصوصاً در مدارس راهنمائی و متوسطه۲. قانون گذاری های ایالتی در زمینه ضرورت وجود مشاور در مدارس ۳. توسعه وظایف و

مسئولیت های شغلی مشاوران می باشد . برای نمونه مشاوران در حل بحران ها و انجام مشاوره پیشگیرانه تا کمک به دانش آموزان به منظور مقابله با مواد و الکل و خودکشی و مرگ بیشتر درگیر خواهند شد .هرچند مدارس و دولت ها ، ارزش و اهمیت واقعی مشاوران را در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان به خوبی می دانند . با این حال محدودیت های مالی در هر مدرسه ، منجر به کاهش نرخ رشد شغلی مشاوران مدارس می گردد . با این حال کمک ها و یارانه های بلاعوض دولت های ایالتی می تواند کمبودهای موجود را مرتفع نموده و نرخ کاهش فعالیت های مشاوره ای به دانش آموزان را بهبود بخشد .میزان تقاضا برای مشاوره شغلی و حرفه ای براساس این عقیده که باقی ماندن در یک شغل برای یک عمر در حال منسوخ شدن می باشد در حال افزایش است . بعلاوه تغییر در قوانین رفاه اجتماعی که افراد را برای برخورداری از حقوق مستمری ، ملزم به ادامه اشتغال می نماید موجب افزایش تقاضا برای مشاوره شغلی از سوی دولت های محلی و فدرال گردیده است . سایر فرصت های شغلی برای مشاروان شامل فعالیت در مراکز خصوصی حرفه آموزی است که از کارآموزی به بیکاران گرفته تا ارائه خدمات به آنهائی که در جستجوی یک شغل و یا شغل دوم بوده و یا خواستار به روز نمودن حرفه خود هستند می شود .به نظر می رسد تقاضا برای استفاده از خدمات مشاوران متخصص در رشته های علوم رفتاری ، بهداشت روانی ، خانواده درمانی و زوج درمانی و نیز برای مشاوران متبحر در زمینه بازآموزی مشاورین به چند دلیل زیر می باشد .اولاً به تازگی در کالیفرنیا و در برخی دیگر از ایالت ها ، قوانینی به تصویب رسیده که سوء مصرف مواد مخدر را نیازمند درمان و مجازات زندان را برای نگهداری مواد مخدر جایز می شمارد . این تغییر قانونی ، نیاز افزون تر به مشاوران را در آن ایالت ها ایجاد می نماید .ثانیاً ، افزایش امکانات و بودجه جهت تقویت نمودن شبکه خدمت رسانی به کودکان و نوجوانان مبتلا به مشکلات عاطفی – روانی و نیز برای سایر اعضاء خانواده آنان ، منجر به افزایش فرصت های شغلی برای مشاوران می گردد .شرکت های بیمه با ایجاد یک سیستم مراقبت ، اقدام به ارائه گسترده خدمات پیشگیرانه با پرداخت هزینه های کمتر به مشاوران در قبال هزینه های سنگین خدمات روان شناسان و روان پزشکان نموده اند علاوه بر این احتمال دارد که گستره ای از خدمات مشاوره ای تا مراقبت های بهداشتی ، درمانی ، پزشکی برای نیازمندان قانون مند گردد انتظار می رود افزایش شمار افرادی که نیازمند خدمات مشاوره توان بخشی هستند با افزایش سن جمعیت و پیشرفت در فن آوری های پزشکی تداوم یابد .بعلاوه قانون گذار ، هم به افراد ناتوان و مشکل دار که انگیزه استفاده از خدمات مشاوره ای انتقال مجدد به نیروی کار جامعه و هم به شرکت ها جهت پیروی از قانون کمک می نماید .توام با نرخ رشد جمعیت در جامعه ، رشد یافته و به یک کمک حرفه ای مورد نیاز جهت تامین سلامت و رفع مشکلات فردی و خانوادگی تبدیل خواهد شد .کارفرمایان و صاحبان حرفه و مشاغل نیز به طور روزافزونی ، برنامه هایی را که موجب تقویت بهداشت روانی و نیز ارائه خدمات ویژه به سوء مصرف کنندگان الکل و مواد مخدر می باشد جهت کارکنان خود درخواست می نمایند . همچنان که جامعه بر روش های تقویت سلامت روان ، از قبیل مهار استرس مربوط به شغل و مسئولیت های خانواده تاکید می کند ، انتظار می رود ارائه اینگونه خدمات افزایش یابد .میزان درآمد :میزان درآمد سالیانه مشاوران تربیتی ، شغلی و آموزشگاهی در سال ۲۰۰۲ به میزان ۴۴۱۰۰ دلار بوده است (نقطه ۵۰ درصد بین ۳۳۱۶۰ و ۵۶۷۷۰ دلار) . ۱۰ درصد نقطه پایینی ، درآمد کمتر از ۲۴۹۳۰ دلار و ۱۰ درصد نقطه بالایی ، بیش از ۷۰۳۲۰ دلار درآمد در سال داشته اند . مشاوران مدارس می توانند درآمد اضافه تری را نیز با فعالیت در فصل تابستان در نظام آموزشی مدارس و یا با فعالیت در سایر مشاغل کسب نمایند .میانگین درآمد سالیانه کسب شده توسط مشاوران شاغل در بخش های صنعتی ، نسبت به مشاوران تربیتی ، شغلی و آموزشگاهی ، بالاترین ارقام را به خود اختصاص داده است .مشاوران آزاد (خود کارفرما) که به خوبی فعالیت های خود را ارائه نموده اند نیز به اندازه مشاوران شاغل در فعالیت های گروهی ، غالباً بالاترین درآمد را داشته اند .– نقطه میانه درآمد مشاورین شاغل در بخش پیشگیری از سوء مصرف مواد مخدر و اختلالات رفتاری در سال ۲۰۰۲ مقدار ۳۰۱۸۰ دلار بوده است .– نقطه میانه درآمد سالیانه مشاورین شاغل در بخش بهداشت روانی در سال ۲۰۰۲ مبلغ ۲۹۹۴۰ دلار بوده است .– نقطه

میانه درآمد سالیانه مشاورین شاغل در بخش توان بخشی در سال ۲۰۰۲ مبلغ ۲۵۸۴۰ دلار بوده است .جهت اطلاعات کلی در زمینه مشاوره و یا سایر تخصص ها همچون بهداشت روان ، توان بخشی ، شغلی و حرفه ای ، ازدواج و خانواده ، سالمندی و مشاوره بین فرهنگی می توان با انجمن مشاوران آمریکا به آدرس ذیل تماس گرفت :/ American Counseling Association ۵۹۹۹Stevenson Ave. / Alexandria / VA ۲۲۳۰۴۳۳۰۰.Internethttp:// www.Counseling.org

جایگاه تعلیم و تعلّم در اسلام

تعلیم یاد دادن و آموزش و تعلّم فراگیری دانش است، تعلیم تاباندن نور علم و دمیدن روح حیات به کالبدی روح و خستهٔ جامعه و تعلّم رها شدن از گرداب نادانسته‌هاست. و اسلام در این حرکت از همهٔ مکاتب پیشقدم‌تر و مصمّم‌تر است، به طوری که آموزش و فراگیری دانش از محوری‌ترین برنامه‌های فردی و اجتماعی این مکتب الهی به شمار می‌رود. نخستین نغمه‌های آسمانی وحی در اسلام، بیان کنندهٔ ارزش قلم و آموزش علم و دانش است و آن را از جمله نعمتهای مهمّ خداوند در مورد انسان معرفی می‌کند. اولین معلّم این مکتب ذات باری‌تعالی و نخستین دانش آموزش نبی مکرم اسلام است. « اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّکَ الَّذِی خَلَقَ ... اقْرَأْ وَ رَبُّکَ الْأَکْرَمُ الَّذِی عَلَّمَ بِالْقَلَمِ عَلَّمَ الْإِنْسانَ ما لَمْ یَعْلَمْ» (علق، ۱ ـ ۵)؛ ای رسول بخوان بنام پروردگارت که تو را خلق کرد... بخوان و پروردگار تو که بهترین کریمان است. آن خدائی که به انسان علم نوشتن به قلم آموخت و به بشر آنچه را نمی‌دانست تعلیم داد. این آیات خط مشی فرهنگی در جهان اسلام را از همان ابتدا ترسیم می‌نماید، خصوصاً این که بدانیم اسلام در سرزمینی طلوع کرد که تاریکی جهل همه جا را فراگرفته بود و تنها هفده نفر در آن سرزمین باسواد بوده‌اند[۱] و حتی تمدنهای ایران و روم نیز اکثرت مردم را از آموزش محروم می‌نمودند. تعلیم و تعلّم از اهداف بعثت انبیاء و سیرهٔ عملی معصومین ـ علیهم السّلام ـ در چهار آیه از قرآن کریم آموزش علم و پرورش نفوس انسانها از مهمترین اهداف بعثت انبیاء معرفی شده است، که این آیات عبارتند از: سورهٔ جمعه، آیهٔ ۲؛ سورهٔ آل عمران، ایهٔ ۱۶۴؛ سورهٔ بقره، آیات ۱۵ و ۱۲۹. خداوند در سورهٔ جمعه می‌فرماید: «هُوَ الَّذِی بَعَثَ فِی الْأُمِّیِّینَ رَسُولاً ـ مِنْهُمْ یَتْلُوا عَلَیْهِمْ آیاتِهِ وَ یُزَکِّیهِمْ وَ یُعَلِّمُهُمُ الْکِتابَ وَ الْحِکْمَهً»؛ او کسی است که در میان مردمی امّی رسولی را از خودشان مبعوث کرد تا آیات او را بر آنها بخواند و آنان را تزکیه کند و کتاب و حکمت را به آنها بیاموزد. پیامبر گرامی اسلام نیز، تعلیم را از اهداف مهمّ رسالت خویش معرفی می‌نمایند، چنانچه نقل شده روزی رسول اکرم ـ صلّی الله علیه و آله ـ وارد مسجد شدند و دو گروه از مردم را مشاهده نمودند، گروهی مشغول عبادت و راز و نیاز با معبودشان بودند و گروه دیگر به تعلیم و تعلّم و مذاکرهٔ علمی اشتغال داشتند. ایشان فرمودند: «کلاهما علی خیر» هر دو کار خوبی می‌کنند. «و لکن بالتّعلیم اُرسلتُ» لکن من برای تعلیم به رسالت مبعوث شده‌ام و بعد داخل جمعیتی شدند که به مذاکرهٔ علمی مشغول بودند.[۲] ازاین رو پیامبر اکرم ـ صلّی الله علیه و آله ـ و ائمه معصومین ـ علیهم السّلام ـ از هر فرصتی برای آموزش مردم بهره می‌بردند و از هیچ کوششی دریغ نمی‌ورزیدند. به عنوان نمونه، پیامبر اسلام ـ صلّی الله علیه و آله ـ بعد از جنگ بدر خطاب به اسیران جنگی فرمودند: هر کس از شما که باسواد است بتواند به ده نفر از اطفال مسلمین خواندن و نوشتن بیاموزد آزاد می‌شود.[۳] از بارزترین حرکات علمی در سیرهٔ معصومین ـ علیهم السّلام ـ جنبش علمی امام باقر ـ علیه السّلام ـ و امام صادق ـ علیه السّلام ـ بود. به جهت فرصتی که در اثر اختلافات بنی امیه و بنی عباس پیش آمده بود. این دو بزرگوار آزادی عمل بیشتری داشتند؛ از این رو، به تعلیم و تربیت شاگردان اقدام نمودند به طوری که در حوزهٔ درسی امام صادق ـ علیه السّلام ـ چهار هزار شاگرد در علوم فقه، اصول، کلام، تفسیر، طب، شیمی و... پرورش یافتند که از جمله بارزترین آنها در کلام، هشام بن حکم، در فقه زرارهٔ بن اعین، در حکمت مفضل بن عمر و در شیمی جابر بن حیّان بودند.[۴] وجوب تحصیل دانش و تعلیم آن از نظر اسلام: از نظر اسلام علم آموزی و تعلیم نه تنها امری پسندیده است، بلکه از واجبات این دین به شمار می‌رود و آیات و روایات زیادی بر آن دلالت دارند. از جمله این که رسول گرامی اسلام فرموده‌اند: «طلب العلم

فریضةٌ علی کلّ مسلم»؛[۵] فراگیری دانش بر هر مسلمانی واجب است. از طرف دیگر بر دانشمندان هم واجب است که به امر آموزش اهتمام ورزند، چنان چه در بیان دیگری از پیامبر اکرم ـ صلّی الله علیه و آله ـ نقل شده که فرمودند: «ما أخذ اللهُ المیثاقَ علی الخلقِ أن یتعلّموا حتّی أخذَ علَی العلماء أن یعلّموا»؛[۶] خداوند از مردم برای یادگیری عهد و پیمان نگرفت مگر این که از دانشمندان برای یاد دادن پیمان گرفت. نبی مکرّم اسلام به مسلمین توصیه می‌نمودند به دنبال دانش بروید و در فراگیری دانش هیچ گونه محدودیت زمانی و مکانی نداشته، از ابتدای کودکی تا آخر عمر در پی آموختن باشید؛ «اُطلبوا العلم من المهد الی اللّحد» و حتی اگرتنها راه دستیابی به علم و دانش سفر به دوردست‌ترین نقاط جهان همچون چین باشد که در آن زمان مسافرت به آنجا به آسانی ممکن نبود، از هیچ کوششی دریغ ننمائید. «اطلبوا العلم و لو بالصّین».[۷] طلب علم آن چنان مهم است که در دین اسلام طلب آن از طلب مال واجب‌تر و ارزش آن از عبادت بالاتر شمرده شده است، در بیانات گهربار امیر المؤمنین ـ علیه السّلام ـ می‌خوانیم: «ایّها الناس إعلمُوا أنّ کمال الدّین طلبُ العلم و العمل به الا و انّ طلبَ العلم أوجبُ علیکم من طلب المال»؛[۸] ای مردم کمال دین در جستجوی دانش و عمل به آن است و آگاه باشید که تحصیل علم از طلب مال واجب‌تر است. و در بیان دیگری فرمودند: «جستجوی دانش برتر از عبادت است»[۹]. چرا که تنها عبادتی ارزش دارد که از روی معرفت باشد و تنها عالم است که در دام شبهات و وسواس گرفتار نمی‌شود. در میان همهٔ معارف بر تعلیم و تعلّم احکام و معارف دین تأکید بیشتری شده است. به حدّی که بر مسلمین واجب گردیده که از هر قومی افرادی برای فراگیری علوم دین هجرت کنند و بعد از تحصیل به میان قوم خود برگشته و آنها را آموزش دهند؛ «فَلَوْ لا نَفَرَ مِنْ کُلِّ فِرْقَةٍ مِنْهُمْ طائِفَةٌ لِیَتَفَقَّهُوا فِی الدِّینِ وَ لِیُنْذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذا رَجَعُوا إِلَیْهِمْ»[۱۰]؛ پس چرا از هر طائفه‌ای گروهی هجرت نمی‌کنند تا علم دین بیاموزند و وقتی برگشتند به سوی قوم خود، آنها را انذار کنند. امام صادق ـ علیه السّلام ـ آن چنان در امر آموزش دین اهتمام داشتند که می‌فرمودند: «لو أتیتُ بشابٍّ من شبابِ الشّیعةِ لا یتفقَّه لأدبتهُ»؛[۱۱] اگر ببینم جوانی از میان جوانان شیعه به فراگیری احکام دین نپرداخته است او را تأدیب می‌کنم. علم واجب از نظر اسلام: گفته شد از نظر اسلام تحصیل دانش امری لازم و واجب است، حال سؤال این است که آیا فراگیری تمام علوم واجب است یا نه؟ در جواب این سؤال باید گفت که علوم بر دو دسته‌اند: ۱. علومی که از یادگیری و تعلیم آنها صریحا نهی شده مانند: سحر که یا برای خود فرد و یا جامعه فسادآفرین هستند و یا این که اشخاص به قصد ضرر زدن به دیگران می‌آموزد، آموزش و یادگیری این دسته از علوم مگر در مواقع ضرورت حرام می‌باشد؛ ۲. علومی که جزو دستهٔ اول نیستند، که اینها خود بر دو گروهند: ۱. دانشهایی که مقدمه سازندگی مادی و یا معنوی دنیوی و یا اخروی، فردی و یا اجتماعی می‌باشند و بدون آنها حیات مادی و معنوی انسان به مخاطره می‌افتد، که تحصیل آنها به صورت واجب عینی مثل شناخت اصول عقائد و تکالیف شرعیه و یا واجب کفائی همچون علم طبّ و شیمی و... بر همگان لازم است. ۲. دانشهایی که نقل حیاتی در زندگی فرد و یا اجتماع ندارند، که اینها با توجه به مصالح و مفاسدی که دارند، بر سه گروهند: ۱. مستحب: هر دانشی که مقدمهٔ تقویت بنیهٔ مادی و یا معنوی فرد و یا جامعه است و بدون آن ضربه‌ای به نیازهای اصولی وارد نمی‌شود، البته در صورتی مستحب است که با قصد قربت فرا گرفته شود. ۲. مباح: همین دانشها اگر بدون قصد قربت آموخته شودن مباح به شمار می‌آیند. ۳. مکروه: دانشهایی که مقدمه فساد نیستند، امّا سودی نیز در بر ندارند، اگر موجب تضییع عمر گردند و انسان را از مقصد دور نمایند لغو و مذموم و مکروه به شمار می‌روند. مثل علم انساب.[۱۲] پس اگر چه تعلیم و تعلّم در اسلام جایگاه والائی دارد ولی این طور نیست که اسلام به تمامی علوم به طور یکسان توجه داشته باشد، بلکه به میزان تأثیری که در اساس زندگی بشر و تعالی او به سوی کمال دارند، دارای درجات متفاوتی نیز هستند و حکم تعلیم و تعلم آنها نیز تفاوت دارد. مهدی رحیمی [۱] . فروغ ابدیت، ج ۱، ص ۶۸، دفتر تبلیغات، چ پنجم، آیت الله سبحانی. [۲] . بحار الانوار، ج ۱، ص ۲۶، بیروت، ۱۴۰۳ ق. [۳] . فروغ ابدیت، ج ۱، ص ۵۱۸. [۴] . ر.ک: در مکتب احیاگر تشیع، دکتر علی قائمی. [۵] . اصول کافی، ج ۱، ص ۳۵، انتشارات علمیه اسلامیه، چ اول، شرح و ترجمه سید جواد مصطفوی. [۶] . جامع الاحادیث، ص ۶۷. [۷] . بحار

الانوار، ج ۱، ص ۷۷؛ و ج ۲، ص ۳۲. [۸] . تحف العقول، ص ۱۹۹، موسسه نشر اسلامی وابسته به جامعه مدرسین، ۱۴۱۶ ق. [۹] . بحار، ج ۶۹، ص ۸۰، ح ۲۹. [۱۰] . توبه، ۱۲۲. [۱۱] . اصول کافی، ج ۱، ص ۳۶. [۱۲] . سیمای علم و حکمت در قرآن و حدیث، ص ۱۵۱، محمدی ری شهری، دار الحدیث، چ اول.

نظام های آموزش و پرورش شش کشور دنیا

ابوالفضل رفیع پور

منبع اصلی این نوشته ، کتاب " قالب های ملی برای آموزش ریاضی و علوم : دایرهٔالمعارف نظام های آموزشی کشورهای شرکت کننده در تیمز "از سری انتشارات تیمز است که توسط دیوید روبیتال ، مسؤل سابق کمیته بین المللی تیمز ، و استاد آموزش ریاضی دانشگاه بریتیش کلمبیا در کانادا ، تدوین شده است . این کتاب در سال ۱۹۹۷ ، توسط انتشارت آموزشی پاسیفیک ، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه بریتیش کلمبیا، چاپ شده است. نویسنده مقاله ، این مطلب را به عنوان بخشی از تکلیف درس " نظریه های آموزش ریاضی " که توسط دکتر زهرا گویا ، در نیم سال دوم تحصیلی ۸۱- ۱۳۸۰ در دانشگاه شهید بهشتی تدریس کرده است. مقدمه نتایج حاصل از سومین مطالعه بین المللی ریاضیات و علوم ۱ (TIMSS) و تکرار آن (TIMSS-R)۲ که توسط انجمن بین المللی ارزش یابی پیشرفت تحصیلی ۳ (IEA) برگزار شد ، نشان داد که عملکرد دانش آموزان ایرانی نسبت به عملکرد دانش آموزان سایر کشورهای جهان ، بسیار ضعیف است و با متوسط جهانی ، فاصله زیادی دارد (کیامنش ؛ خیریه ، ۱۳۷۹) . این مطالعه ، مهم ترین و بزرگ ترین مطالعه این انجمن در دهه ۹۰ بود و نزدیک به ۴۱ کشور عضو انجمن ، در این مطالعه (TIMSS) شرکت داشتند (عصاره ، ۱۳۸۰) . طبیعی است که همه کسانی که به نحوی با آموزش ریاضی در ارتباط هستند ، در پی کسب این نتایج ضعیف ، به جستجوی علل این نتیجه غیر منتظره پرداختند. شاهد این ادعا ، برگزاری همایش علمی – پژوهشی آموزش ریاضی و علوم با تاکید بر یافته های تیمز (TIMSS) در روزهای ۱۰ و ۱۱ آذر ۱۳۷۸ در دانشگاه تربیت مدرس است و نوشتن چند پایان نامه در رابطه با تیمز (سلسبیلی ، ۱۳۷۸) . اگر چه تعداد پایان نامه ها یی که در این زمینه نوشته شده اند بسیار کم هستند ، ولی این مورد از اهمیت موضوع کم نمی کند و شاید یکی از دلایل نبودن پژوهش های بیشتر در این زمینه ، عدم وجود رشته آموزش ریاضی تا قبل از سال ۱۳۸۰ باشد. به هر حال ، باید در جستجوی روش هایی برای ارتقای سطح سواد عمومی ریاضی در کشور بود. البته این روشها باید براساس کارهای پژوهشی اصیل باشند تا نتیجه های مناسب را برای آموزش عمومی کشور به همراه داشته باشند . به گفته گویا (۱۳۷۶) در تحولات آموزشی ، حداقل ده سال تلاش مستمر و همگانی لازم است تا نتایج مطلوب حاصل شوند . بنابراین ، برای ایجاد تغییرات مناسب و مفید در آموزش و پرورش ، باید وقت لازم را برای آن صرف کرد . بسیاری از معلمان و بعضی از معلمان ریاضی ، علت این نتایج ضعیف را ناشی از کمبودهای نظام آموزشی ، شلوغ بودن کلاس ها ، متمرکزبودن نظام آموزشی و غیره می دانند ، در حالی که عوامل زیادی را نادیده می گیرند. در این مقاله سعی شده است تا ساختار آموزش و پرورش چند تا کشور دنیا که خصوصیات ویژه ای دارند ، مورد بحث و بررسی قرار گیرد تا این شبهه که علت این ضعف در عملکرد ، تنها به کمبود های کلاس درس بر نمی گردد ، بلکه به عواملی مانند نحوه ارزش یابی ، نحوه تدریس و غیره نیز بستگی دارد ، رفع شود. در دنباله این مقاله ، شش کشور مختلف از قاره های متفاوت جهان و با نظام های آموزشی متنوع از قبیل متمرکز و نیمه متمرکز ، انتخاب شده اند ، تا شاید بتوانیم ضمن آشنایی با آن ها و چگونگی برنامه ریزی درسی شان ، از روش هایی که موجب موفقیت یا شکست آن ها شده است ، تجربه کسب کنیم . برای این منظور ، کشورهای سنگاپور ، کره جنوبی و ژاپن ، که هم در مطالعه تیمز و هم در مطالعه تکرار تیمز ، عملکرد بسیار خوبی نسبت به سایر کشورهای جهان داشتند ، و نیز کشورهای انگلستان و کانادا که از جمله کشورهای صنعتی هستند که نتایج خوبی در این مطالعه نداشتند ، انتخاب شده اند . لازم به ذکر است

که کشور کره جنوبی ، برنامه های پنج ساله توسعه را هم زمان با ایران شروع کرده و کلاس های درسی کشور کره جنوبی ، هم چون کلاسهای درسی ایران ، از نظر تعداد دانش آموز شلوغ است و حتی در بعضی موارد ، شلوغ تر هم هست (روبیتایل ، ۱۹۹۷) . ایران به گفته کیامنش (به نقل از روبیتایل ، ۱۹۹۷) ، در سال های ۹۳ ، ۹۴ و ۹۵ ، پنج درصد در آمد ناخالص ملی در ایران ، صرف آموزش و پرورش شد ، که مقدار هزینه صرف شده برای آموزش و پرورش به ترتیب ۱.۵ ، ۱.۹ و ۲ میلیارد دلار بود. خط مشی های تربیت و تدریس را وزارت آموزش و پرورش تهیه و اجرا می کند و این خط مشی ها ، برای کل آموزش و پرورش قبل از دانشگاهی اجرا می شود. برای تهیه و تدارک کتاب های درسی ، در جلسات ویژه ای اهداف هر سطح آموزش تعیین می شوند. در سال ۹۵ – ۱۹۹۴، آموزش و پرورش بیش از ۱۷۱ میلیون شماره از کتاب های درسی مدرسه ای را با بیش از ۱۰۰۰ عنوان چاپ کرده است ، ساختار آموزش و پرورش ایران ۱–۳–۳–۵ است و آموزش اجباری ، شامل ۸ پایه اول است . در دبیرستان ، دانش آموزان به سه گروه اصلی نظری ، فنی – حرفه ای و کارودانش تقسیم می شوند . گذراندن یک سال پیش دانشگاهی برای ورود به دانشگاه الزامی است. سازمان های دولتی قادر به تاسیس مدارس خصوصی هستند ، ولی باید همان برنامه درسی ملی که در مدارس عمومی اجرا می شود را ، اجرا نمایند . برای سال ۱۹۹۵ ، درصد خیلی کمی از مدارس خصوصی بودند. تقویم مدرسه در ایران برای هر سه سطح ابتدایی ، راهنمایی و دبیرستان ، شامل ۲۰۰ روز است و دانش آموزان ، ۶ روز در هفته از شنبه تا پنج شنبه به مدرسه می روند. تعطیلات شامل یک تعطیلات تابستانی سه ماهه و تعطیلات ۱۳ روزه برای سال نو است و در مجموع ، چندین تعطیلات ملی در طول سال وجود دارد . در پایه ابتدایی دانش آموزان ۲۴ تا ۲۸ ساعت در هفته در کلاس درس شرکت می کنند که ۱۸ تا ۲۱ درصد از این زمان صرف ریاضی می شود. در دوره راهنمایی ، دانش آموزان ۳۰ تا ۳۳ ساعت در هفته در کلاس درس شرکت می کنند که ۱۲ تا ۱۷ درصد از این زمان صرف ریاضی می شود . متوسط تعداد دانش آموزان در کلاس های مدارس ابتدایی ۲۹ نفر و این تعداد برای دوره های راهنمایی و دبیرستان ، ۳۲ نفر است. تا پایان سال اول دبیرستان ، هیچ گروه بندی وجود ندارد. ولی برای شروع سال دوم دبیرستان ، دانش آموزان بر حسب توانایی هایشان و آزمون رغبت سنج ، به شاخه ها و رشته های مختلف تقسیم بندی می شوند.معلمان به یکی از دو روش روبرو ، گواهی نامه تدریس را دریافت می کنند: الف) در مراکز تربیت معلم یک دوره دو ساله که ۲۰ درصد آن صرف آموزش پداگوژی می شود را می گذرانند . این دوره برای تربیت معلمان در سطوح ابتدایی و راهنمایی است. ب) گرفتن لیسانس در یک رشته خاص که چهار سال طول می کشد و ۱۸ درصد این دوره صرف آموزش پداگوژی می شود. ایران در سال ۱۹۹۱ ، به عضویت انجمن ارزش یابی پیشرفت تحصیلی درآمد و در مجموع ، در مطالعه تیمز و مطالعه آموزش زبا ن دوم که توسط این انجمن بر گزار شد ، شرکت کرده است . در مطالعه تیمز در سال ۱۹۹۵ ، ایران در دو جمعیت یک و دو شرکت داشته که جمعیت اول شامل پایه های سوم و چهارم ابتدایی ؛ و جمعیت دوم شامل پایه های دوم و سوم راهنمایی است. برنامه درسی ریاضی در سطح ملی طراحی می شود که تمام مدارس ، ملزم به اجرای آن هستند. اهداف برنامه درسی به وسیله شورای ریاضی دفتر برنامه ریزی و تالیف کتب درسی تهیه ، و به وسیله شورای عالی آموزش و پرورش تایید می شود . به طور مثال ، اهداف برنامه درسی ریاضی از پایه یک تا هشت به صورت زیر است : – توسعه راه های تفکر نظام وار که دانش آموزان بتوانند در نتیجه گیری و تجرید از این راه ها استفاده کنند ؛ – توسعه توانایی انجام محاسبا ت ذهنی ساده شامل تخمین عددی و اندازه ؛ – آشنا کردن دانش آموزان با جنبه هایی از ریاضیات که مربوط به سایر موضوعات است ؛ – توسعه توانایی های حل مساله ؛ – توسعه فهم مفاهیم ریاضی در هر مساله و توانایی توضیح دادن آن مفاهیم در هر قالب ریاضی. در حال حاضر ، راهنمای برنامه درسی برای کتاب های درسی و تغییر برنامه درسی وجود ندارد . در ویرایش جدید کتاب هاب درسی دوره ابتدایی ، بر اساس نظریه های یادگیری ، تغییراتی ایجاد شده است . به طور مثال مطالب مربوط به ضرب و تقسیم کسرها از پایه چهارم و تقسیم اعشاری از پایه پنجم حذف شده اند و در کتاب های جدید برای آوردن مثال ها و تمرین ها از زمینه زندگی واقعی

استفاده شده است . برای دوره راهنمایی ، کتاب پایه سوم راهنمایی که به تازگی انتشار یافته است ، تغییر کرده است . به طور مثال ، مقدمات هندسه تحلیلی و تبدیلات هندسی دراین کتاب گنجانیده شده است . در سطح دبیرستان با تغییر نظام آموزشی ، کتاب هاب درسی به طور کلی عوض شده و ریاضیات محاسباتی و الگوریتمی در تمام پایه ها گنجانیده شده و روی کاربرد تاکید شده است . کتاب های درسی به وسیله وزارت آموزش و پرورش تهیه و توزیع می شوند و تمام مدارس ، باید از آنها استفاده کنند . در مدارس ابتدایی و راهنمایی ، معلم دقیقا کتاب درسی را دنبال می کند تا نسبت به برنامه درسی وفادار باشد . بیشتر کتاب های درسی شامل شکل های زیاد و توضیح به کمک تصویر است.انگلستان به گفته دیویس ۴ (روبیتال ، ۱۹۹۷) ، بر اساس گزارش یونسکو ، انگلستان رتبه خوبی به لحاظ رشد اقتصادی دارا است . مخارج آموزش و پرورش در سال ۹۴ – ۱۹۹۳ شانزده درصد از مخارج دولت بود و ۵ درصد درآمد ناخالص ملی در سال ۱۹۹۱ صرف آموزش و پرورش شد. در انگلستان ، دولت مرکزی مسئول تامین نیازهای آموزشی ، برنامه ریزی و تعیین خط مشی ملی است . طبق قانون اصلاح آموزش و پرورش محلی سال ۱۹۸۸ ، بیش تر مدیران مدارس توسط انجمن محلی تعیین می شوند. آموزش اجباری در انگلستان از ۵ سالگی تا ۱۶ سالگی است و سطوح ابتدایی (۱۱ – ۵ سالگی) و راهنمایی (۱۶ – ۱۱ سالگی) را در بر می گیرد و تا پایان پایه ۱۱ ، درس های ریاضی و علوم ، اجباری هستند. در انگلستان ، سال تحصیلی به سه بخش تقسیم شده است که شامل یک تعطیلات تابستانی طولانی و یک تعطیلات کوتاه دو تا سه هفته ای در کریسمس و عید پاک است . هفته مدرسه ای از دوشنبه تا جمعه و روز درسی ، تقریبا ۶ ساعت است . در سال ۱۹۹۵ ، متوسط تعداد دانش آموزان در دوره ابتدایی در هر کلاس ۲۷ دانش آموز و در دوره دبیرستان ، ۲۲ دانش آموز در هر کلاس بود . در انگلستان ، هیچ خط مشی مشخصی برای گروه بندی وجود ندارد و بیش تر مدارس ، گروه بندی ندارند . کلاس های مدارس ابتدایی شامل دانش آموزان با توانایی های متفاوت در ریاضی و علوم است ولی در دبیرستان ، گروه بندی در درس ریاضی رایج است اما در درس علوم ، کمتر اتفاق می افتد . معلمان برای دریافت گواهی نامه معلمی باید به یکی از دو روش زیر عمل کنند: الف) دوره چهار ساله لیسانس علوم تربیتی را بگذرانند . ب) پس از پایان دبیرستان ، یک سال علوم تربیتی۵ بخوانند و سه سال دیگر را در یک رشته تحصیلی صرف کنند. انگلستان و ولز از سال ۱۹۵۹ ، عضو انجمن ارزش یابی پیشرفت تحصیلی هستند . انگلستان به تنهایی یا به همراه ولز، در مطالعات قبلی این انجمن از جمله ، FIMSS۶ ، FISS ۷ ، SISS ۸ ، SIMSS ۹ شرکت کرده اند . انگلستان در مطالعه تیمز ۱۹۹۵ ، در دو جمعیت ۱و۲ شرکت داشته است . جمعیت ۱ شامل دانش آموزان پایه ۴ و ۵ ابتدایی و جمعیت ۲ شامل دانش آموزان پایه ۸ و ۹ دبیرستان است. در سال ۱۹۸۸ ، برای اولین بار در انگلستان برنامه درسی ملی ۱۰ مطرح شد که در سطح آموزش اجباری ، به کار گرفته شد . مدارس مستقل ، ملزم به پیروی از این برنامه ملی نیستند ، ولی باید یکی از برنامه های تایید شده را انتخاب کرده و اجرا کنند. استفاده از ابزارهای کمک آموزشی هم چون ماشین حساب و کامپیوتر در کلاس های درس ریاضی ، طی ده سال گذشته افزایش یافته است. در حال حاضر، نگرش دانش آموزان نسبت به ریاضی منفی است و همین باعث می شود که مطالعه ریاضی را در سطوح بالاتر دنبال نکنند . در سطوح بالاتر ، نسبت دختران به پسران ، برای مطالعه ریاضی کم تر است و این نگرانی را ایجاد می کند که باید راهی برای ترغیب بیش تر دختران به خواندن ریاضی پیدا کرد. کتاب های درسی به طور طبیعی توسط شرکت های تجاری تولید می شوند . با این حال ، بسیاری از کتابها قدیمی شده اند ، چون برنامه های درسی تغییر کرده اند ، ولی کتابهای درسی هیچ تغییری نکرده اند . در حال حاضر ، ناشران در حال دوباره نویسی کتابها هستند تا با برنامه درسی جدید ، متناسب باشند. در انگلستان ، تعداد زیادی از کتاب های درسی که در دوره دبیرستان خیلی زیاد استفاده می شود ، از سری پروژه ریاضیات مدرسه ای (SMP(۱۱ است. تا سال ۱۹۹۱ ، برای دریافت دیپلم متوسطه انجام کارهای پروژه ای اجباری نشده بود ، ولی از آن پس ، اجباری شد. برای دانش آموزان پایه های پایین تر ، کارهای پروژه ای معرفی شدند و دانش آموزان در این پایه ها بر خلاف گذشته ، بیش تر به کار گروهی تشویق می

شونـد. هم چنین کامپیوترهـا به طور وسـیعی در مـدارس در دسترس هسـتند و دانش آموزان بـا چگونگی اسـتفاده از آنهـا و کاربرد هایشان ، آشـنا شـده اند . در اواسط دهه هشـتاد در انگلسـتان ، یک بحث جدی در زمینه تربیت معلمان ، چگونگی به دست آوردن تکنولوژی جدید توسط معلمان است . در نظام آموزشـی انگلستان ، دو نوع ارزش یابی وجود دارد که یکی ارزش یابی های پیوسته است و به وسـیله معلم اجرا می شود و دیگری ، ارزش یـابی خارجی است که در پایان ۷ ، ۱۱ و ۱۶ سالگی و به طور متمرکز ، اجرا می شود . لازم به ذکر است که ارزش یابی خارجی فقط به عنوان نمونه اجرا می شود و هدف آن ، ارزش یابی نظام آموزشـی است و بر ارزش یابی شخصی دانش آموزان ، تاکید ندارد. سنگاپور با توجه به گفته های انگ ، تونگ و توه ۱۲ (روبیتال ، ۱۹۹۷) ، می توان گفت که نظـام آموزشـی سـنگاپور در مواردی ، شبیه ایران است . به طور مثـال مردم سـنگاپور به زبان های چینی ، مالزیایی و هنـدی تکلم می کننـد در حـالی که زبان رسـمی کشور ، واحـد است . هم چنین جمعیت جوان دانش آموزان در کشور سـنگاپور ، مشـابه ایران است ، و نظـام آموزشـی ، متمرکز است . کل مخارج دولت در حـدود ۹.۲ میلیـارد دلار است که ۲۲ درصد آن صرف آموزش و پرورش ، تـدارک آموزش کودکان در مدرسه و فراهم کردن آموزش به تناسب توانایی های بالقوه هر دانش آموزاست . توسـعه برنامه درسی ، انتخاب کتاب های درسی ، آموزش و استاندارد های ارزش یابی ، در وزارت آموزش و پرورش متمرکز شده اند. هر دانش آموز سـنگاپوری حداقل ۱۰ سال آموزش عمومی می بینـد که شامل ۶ سال دوره ابتدایی و ۴ سال متوسطه است . در پایه ۱ تا ۴ ، روی سواد پایه و مهارت های عددی تاکید می شود و تمام دانش آموزان براساس توانایی هایشان طبقه بندی می شوند . در سـنگاپور ، سه نوع طبقه بنـدی وجود دارد . تمام دانش آموزان در پایان پایه شـشم ، به وسـیله یک آزمون ملی ارزش یابی می شونـد و سپس ، بر اسـاس توانـایی هایشـان ، در یکی از دوره هـای نظری یا فنی ثبت نام می کننـد . پس از پایان دبیرسـتان ، دانش آموزان حتمـا بایـد یـک دوره دو ساله را برای ورود به کالـج کمبریـج – سـنگاپور بگذراننـد . تمام دانش آموزان از پایه ۱ تا ۱۰ ، ریاضـی را مطالعه می کنند . هر سال مدرسه ای ، شامل ۴ ترم ۱۰ هفته ای است. بین ترم های ۱ و ۲ و بین ترم های ۳ و ۴ مدارس یـک هفته تعطیل است . یک تعطیلات ۴ هفته ای در پایـان نیم سال و یک تعطیلات طولانی ۶ هفته ای در پایـان سال وجود دارد . در سـنگاپور ، بیش تر مدارس دو نوبتی هسـتند . روزهای مدرسه ای از دوشـنبه تا جمعه است و فعالیت های فوق برنامه ، قبل یا بعد از سـاعت مـدرسه یا در روز شـنبه برگزار می شود . میزان وقتی که برای درس ریاضـی در پایه های مختلف صـرف می شود ، متغیر است . به طور مثال ، برای پایه های ۱ تا ۴ ، ۲۰ درصد ؛ در پایه های ۵ و ۶ ، ۲۰ تا ۲۷ درصد ؛ در پایه های ۷ تا ۸ ، ۱۳ تا ۱۴ درصد و در پایه های ۹ و ۱۰ ، بین ۱۳ تا ۲۵ درصد از زمان برنامه درسی ، صرف ریاضی می شود. متوسط تعداد دانش آموزان در کلاس های دوره ابتدایی ۳۷ نفر ، در کلاس های دبیرستانی ۳۵ نفر و در سـطح کالج ، کمتر از ۲۲ نفر است. آموزش حرفه ای معلمان در سنگـاپور، به وسـیله شورای ملی آموزش و پرورش تهیه و تـدوین شـده است که شامـل دوره هـای ریر است: الف) دوره چهارسـاله لیسانس برای تـدریس در دوره ابتـدایی و راهنمایی ؛ ب) گذرانـدن یک دوره یک ساله پس از فارغ التحصـیل شدن در یک رشـته دانشـگاهی که با گذراندن این دوره ، دانشجویان می توانند معلم ابتدایی یا راهنمایی شوند ؛ ج) گذراندن دیپلم آموزشی که مدت آن دو سال بوده و می توان با گذرانـدن این دوره ، معلم ابتـدایی شد ؛ د) دوره های ضـمن خدمت که برای تمرین عملی تدریس ، از سوی شورای ملی پیشـنهاد شده است. اگر چه جمعیت دانش آموزی سـنگاپور همانند ایران جوان است ، ولی متوسط سن معلمان ابتدایی و متوسطه آن ، ۴۱ سال است . سنگاپور در سال ۱۹۸۲ به عضویت انجمن ارزش یابی پیشرفت تحصیلی درآمد . در گذشته سنگـاپور در آزمون های دیگر این انجمن از جمله SIMSS شـرکت داشته است . در سال ۱۹۹۵ ، سنگاپور در جمعیت ۱ و۲ تیمز شرکت کرده است. در سـال ۱۹۹۰ ، در بخش های ریاضـی برنامه درسـی ارایه شـده ، بازنگری شـد . برنامه درسـی جدیـد ، تاکید بیشتری بر مفاهیم ریاضـی و توانایی به کار بردن آن ها برای حل مساله ریاضی دارند و به روش های تدریس موثر تاکید شده است . این روش ها عبارتند از § : توسـعه مفاهیم ریاضـی از طریق انجام فعالیت های معنی دار § ؛ استفاده از تفکر ریاضی ، ارتباط های

ریاضـی وار و حل مساله ریاضـی § ؛ اسـتفاده از تکنولوژی کامپیوتر ، در تـدریس و یادگیری ریاضـیات. وزارت آموزش و پرورش سنگاپور ، فهرستی از کتاب های درسـی و مواد کمک آموزشـی مناسب را تهیه و در اختیار همه قرارمی دهد . لازم به توضیح است که کتاب های درسی این فهرست ، به طور تجاری تهیه می شوند . این کتاب ها بدون انعطاف ، برنامه قصد شده را دنبال می کنند . دانش آموزان به خواندن کتاب های درسـی تشویق می شوند ، ولی از کتاب ها چیزی نمی آموزند و بیش تر ، از تدریس معلم شان برای مرور درس و انجام تکالیف شان اسـتفاده می کننـد. از آن جایی که دانش آموزان در یادگیری ریاضـیات دوست دارنـد که از یک فرآیند ملموس وعینی به سوی تجرید حرکت کنند ، معلمان تشویق می شوند که از این روند ، برای آموزش آنها استفاده کنند . معلمان برای به کار بردن شـیوه فعال در یادگیری دانش آموزان و با اسـتفاده از مواد آموزشـی ، فیلم های متنوع و کامپیوتر ترغیب می شوند. ارزش یابی ، بخشـی از فرآیند یادگیری و تدریس است و هدف آن ، اندازه گیری میزان یادگیری مورد نظر است. ارزش یـابی ، آمـادگی دانش آمـوزان را برای یـادگیری موضوعـات جدیـد ، مـورد بررسـی قرار می دهـد و به این ترتیب ، برای میزان اثر بخشـی تـدریس معلم ، بـازخورد منـاسبی تهیه می کنـد. ژاپن به گفته میاکه و ناگاساکی ۱۳ (روبیتـال ، ۱۹۹۷) ، در سـال ۱۹۹۰ ، هفده درصد هزینه عمومی دولت ژاپن صرف آموزش و پرورش شده است که این میزان ، تقریبا ۶ درصد تولید ناخالص ملی است. وزارت آموزش و پرورش ژاپن قالب های برنامه درسـی اسـتاندارد را تهیه کرده است و مدارس ، برای آموزش اجباری باید یکی از آنها را انتخاب کنند. در ژاپن ، آموزش و پرورش بر طبق الگوی ۳-۳-۶ است. آموزش اجباری شامل شش سال در مدارس ابتدایی و سه سـال در مـدارس متوسـطه است. میزان ریاضـی تـدریس شـده در پـایه هـای مختلـف در جـدول زیر آمـده است.۱۳٪۹۲۵ ۱۳٪۸۲۵ ۱۰٪۷۲۵ ۱۷٪۶۲۲ ۱۷٪۵۲۲ ۱۷٪۴۲۲ ۱۸٪۳۲۱ ۱۹٪۲۲۰ ۱۶٪۱۱۹ پـایه زمان کلاس ریاضـی برحسب ساعتدرصـد کلاـس ریاضـی در آموزش و پرورش ژاپن ، هم مـدرسه خصوصـی وجود دارد و هم مـدرسه دولـتی. بیش تر مخـارج مدارس دولتی به عهده دولت مرکزی است. حتی نیمی از مخارج مدارس خصوصـی نیز ، به عهده دولت مرکزی است. سال مدرسه ای که از اول آوریـل شـروع می شـود و در ۳۱ مـارس تمـام می شود ، به سه بخش تقسیم شـده است . بیش تر مـدارس ابتـدایی و متوسطه ، به مدت ۳۵ هفته یا ۱۹۰ روز باز هسـتند . روزهای مدرسه ای در هر هفته ، از دوشنبه تا جمعه است . دانش آموزان در هر روز ، ۶ ساعت به مدرسه می روند و گاهی ۴ ساعت نیز در کلاس های روز شنبه که ۲ تا ۳ بار در هر ماه برگزار می شود ، حضور می یابند. در سال ۱۹۹۴ ، تعداد متوسط دانش آموز در کلاس های ابتدایی ۲۹ نفر بود و این تعداد ، برای دوره متوسطه ۳۴ نفر بود . در حالی که بیش ترین تعـداد دانش آموزان در دبیرسـتان ، ۴۰ دانش آموز در کلاس درس بود. در ژاپن ، هیـچ برنامه مشخصـی برای گروه بنـدی دانش آموزان وجود نـدارد و یـک برنـامه اجبـاری ریاضـی و علوم در کلاـس هایی با توانایی های متفاوت دانش آموزان تا پایان پایه نهم ، ارائه می شود. با شروع پایه نهم ، مدارس باید درسهای انتخابی از ریاضی را در برنامه درسی قرار دهند تا دانش آموزان علاقه منـد ، درس ها را بگیرنـد. کسانی که می خواهند در آینده معلمان ابتدایی و متوسـطه شوند ، باید یک لیسانس چهار ساله را به همراه چندین دوره در نظریه های آموزشـی و پداگوژی ، به عنوان قسمتی از لیسانس حرفه ای معلمی ، داشته باشند . دوره های دوساله کالـج نیز در آموزش وجود دارنـد که فارغ التحصـیلان این دوره ، می تواننـد در پایه های ۱ تا ۹ تدریس کنند. متوسط سن معلمان ژاپن در دوره ابتـدایی ۴۰ سال و دردوره اول متوسـطه (پایه های ۷ تا ۹) ، ۳۹ سال و برای دوره دوم متوسطه (پایه های ۱۰ تا ۱۲) ، ۴۲ سال است. ژاپن از سال ۱۹۶۱ ، عضو انجمن ارزشـیابی پیشرفت تحصیلی است و قبل از شرکت در مطالعه تیمز ، در مطالعه هـای تطبیقی دیگر این انجمن از قبیـل ، SIMSS,FISS,SISS,FIMSS شـرکت کرده است. ژاپن در مطـالعه تیمز در سال ۱۹۹۵ ، در دو جمعیت ۱ و۲ شـرکت کرده است. شورای برنامه ریزی در وزارت آموزش و پرورش ژاپن ، هدف های برنامه درسـی را هـدایت می کنـد. در دوره ابتـدایی ، هدف ها ، کمک به دانش آموزان در مطالعه خردمندانه و منطقی پدیده های زندگی روزانه ، کسب علوم و مهارت های اساسـی در ارتباط با اعداد ، کمیت ها و شـکل های هندسـی ، ایجاد نگرش مثبت نسبت

به ریاضـی و دست یافتن به رضایت مندی در اسـتفاده از ریاضـیات در زندگی روزانه است. در سـطح دبیرسـتان ، این اهداف شامل کمـک به دانش آموزان در عمیق تر کردن فهم شـان از مفاهیم پایه ای ریاضـی ، اصول و قواعـد درباره اعـداد ، کمیت ها و شـکل های هندسـی است. دانش آموزان بایـد بیاموزنـد که پدیـده های ریاضـی را نمایش دهنـد و از شـیوه های ریاضـی وار دیدن و فکر کردن ، قدردانی نمایند . تغییرات ایجاد شده در برنامه درسی به ترتیب در سالهای ۱۹۹۲ و ۹۳ و ۹۴ برای پایه های ۱ تا ۶ و ۷ تا ۹ و ۱۰ تا ۱۲ اجرا شد . اساس این اصـلاح ، تاکید بر ریاضیات پایه ، ایجاد قدردانی نسبت به ریاضیات ، راه های ریاضی وار فکر کردن ، و فراهم کردن وضعیتی که دانش آموزان بتوانند به طور فردی تربیت شوند ، است . در برنامه درسی جدید ، استفاده از کامپیوتر از دوره ابتدایی شـروع می شود و در دوره دبیرسـتان ، در سـطح وسیعی به کار گرفته می شود و از پایه پنجم به بعد ، از ماشین حساب در تدریس به طور فزاینده ای اسـتفاده می شود. براساس سومین مطالعه بین المللی ریاضـیات و علوم تیمز ، و مطالعات دیگر ، به نظر می رسـد که دانش آموزان ژاپنی از ریاضـی بیزار هسـتند و این طرز تلقی ، در بین دانش آموزان رشـد یافته است و بایـد برای آن ، تدبیری اندیشیده شود. برای استفاده از ماشین حساب و کامپیوتر در برنامه درسی قصد شده ، تاکید زیادی شده ولی به نظر می رسد که به طور موثر در کلاس درس از آنهـا اسـتفاده نمی شود و بایـد در این زمینه ، معلمـان را بیشتر آموزش داد. کتـاب های درسـی توسط تیم نویسنده آن ها که شامل آموزشگران ریاضی ، ریاضی دان ها و معلمان است ، نوشته شده و توسط انتشاراتی های تجاری چاپ می شود . هیـات محلی آموزش و پرورش در مشورت بـا نماینـده های معلمان ، مشـخص می کننـد که از کتاب کـدام کتاب درسـی از فهرست تولیدات تایید شده توسط وزارت آموزش و پرورش ، اسـتفاده شود . در تمام سـطوح از معلم انتظار می رود تا از کتاب درسـی برای تدریس اسـتفاده کند و معلمان ، معمولا از کتاب های درسـی برای مرور و استحکام بخشیدن دانش ها و مهارت های پایه ای و خلاصه کردن قواعد اسـتفاده می کنند . کتاب ها از یک رهیافت حل مساله که شامل پنج گام پرس و جو ، تشـریح ، مثال ها ، تمرین ها و کاربرد ها است ، اسـتفاده می کنند و بیش تر از موضوعات حقیقی زندگی برای معرفی مفاهیم ریاضی استفاده می نمایند. راهنمای برنامه درسـی بر برقراری تعادل بین تدریس تکنیک های محاسـباتی و توسعه مفاهیم ، تاکید دارد. ولی معلم ها در تدریسـشان بیش تر بر تکنیـک ها تاکیـد دارنـد. اگر چه ریاضـیات به صورت یک علم یکپارچه است ، ولی گرایش معلم ها در تدریس ریاضـی به صورت موضوعات مجزااست و این گرایش ، در ریاضـیات دبیرسـتانی بسیار رشد کرده است . استفاده از ماشین حساب از پایه پنجم به بعد توصیه شده است ولی معلمان به ندرت از آن استفاده می کنند ، و نیز، استفاده از کامپیوتر برای تمام پایه ها توصیـه شـده اما هنوز هم در کلاس های درس ، خیلی کم از آن اسـتفاده می شود. رهیافت های اسـتقرایی برای تـدریس مفاهیم ریاضی در پایه های ۱ تا ۹ مورد اسـتفاده قرار می گیرد . مواد آموزشـی و دست ورزی در دوره ابتدایی استفاده می شوند در حالی که در دوره دبیرستان به ندرت مورد استفاده قرار می گیرند . استفاده از پروژه های تحقیقی و باز – پاسخ ، قویا توصیه شده اند . در حـال حاضـر همه معلمـان موافقنـد که پروژه هـا مهم هسـتند ، ولی در چگـونگی اسـتفاده از این روش مطمئن نیسـتند . به یـادگیری مشـارکتی هم توجه زیـادی نشـده و هنوز روش هـای معلم – محوری حاکم هسـتند. در نظام آموزشـی ژاپن ، به طور رسـمی ، هیچ ارزشـیابی خـارجی وجـود نـدارد . ولی برای آزمـون ورودی سـه سـطح وجـود دارد . اولی در پایـان پـایه نهـم و ورود بـه دوره اول دبیرسـتان و دومی در پایـان پایه نهم و ورود به دوره دوم دبیرسـتان و سومی در پایان پایه ۱۲ ، برای ورود به دانشـگاه است . ارزش یـابی محلی نیز برای دادن بـازخورد به مـدارس و کمـک به آن هـا در انجام وظایفشان ، وجود دارد . ارزش یابی های کلاسـی ، به منظور پرورش دانش آموزان و توسعه تدریس انجام می شود . در ارزشیابی های کلاسی ، استفاده از آزمون کتبی هنوز شیوه غالب است. کانـادا به گفته تیلـور ۱۴ به نقـل از روبیتـال ، ۱۹۹۷ ، کشور کانـادا دارای یـک حکومت مرکزی و چنـدین حکومت فـدرالی اسـتانی است که آموزش و پرورش ، به وسـیله اسـتان هـا اداره می شود . کانـادا جزو هفت کشور صـنعتی جهـان است و هزینه های آموزش و پرورش کانـادا در سـال ۱۹۹۲بیش از ۷ درصـد در آمـد ناخـالص ملی بود و در سال ۹۳ – ۱۹۹۲ ایـن هزینه هـا ، به ۳۰

میلیارد دلار رسید. کانادا کشوری با تنوع بسیار زیاد جغرافیایی ، سازمان دهی سیاسی وساختار فرهنگی است ، که همه این عوامل ، برساختار و ماهیت نظام آموزشی آن ، تاثیر می گذارد. ساختار آموزش وپرورش کانادا عموما ، ۶- ۳- ۳ است. در طول سال ، ۱۸۰ تا ۲۰۰ روز درسی وجود دارد و شامل چند تعطیلی ملی و محلی است. دانش آموزان دوم ابتدایی هفته ای ۳۰ ساعت به مدرسه می روند که ۲۳ تا ۲۴ ساعت از آن ، صرف تدریس و بقیه آن صرف بازی روزانه ، نهار و زنگ تفریح می شود . در دبیرستان ، دانش آموزان هفته ای ۳۰ تا ۳۵ ساعت به مدرسه می روند . در کانادا ممکن است کلاس هایی با بیش از ۴۰ دانش آموز وجو د داشته باشند ، ولی میانگین تعداد دانش آموزان در سال ۹۴ – ۱۹۹۳ در ایالت کبک ، برای دوره ابتدایی ۲۷ نفر و برای دوره دبیرستان ۳۰ نفر بود . خواندن ریاضی تا پایه ۹ یا ۱۰ ، اجباری است . در بعضی ازاستانها ، این وضعیت تا پایان پایه ۱۱ ادامه دارد . درس های انتخابی در ریاضی ، معمولا در سطح دبیرستان ارایه می شوند . گروه بندی دانش آموزان در کانادا ، یک موضوع قابل بحث است ، چرا که با اهداف مدارس عمومی تناقض دارد . گروه بندی ، موافقان و مخالفانی دارد و فلسفه طرفداران گروه بندی ، عمل گرایی است . معلمان برای دریافت گواهی نامه معلمی ، به یکی از دو روش زیر اقدام می کنند : الف) یک دوره چهارساله دانشگاهی در یک رشته ، به اضافه یک دوره یک ساله در تربیت معلم را می گذرانند ، ب) بعد از اخذ لیسانس ، یک دوره دو ساله آموزش معلمان را می گذرانند. بیش تر زمان صرف شده برای دوره های تربیت معلم ، برنامه پداگوژی و برنامه درسی تاکید دارد . آموزش ضمن خدمت به وسیله آموزش و پرورش ، هیات آموزشی مدرسه یا دانشکده های علوم تربیتی ارایه می شود . شرکت در این دوره ها اجباری نیست ، ولی در بسیاری از مواقع و در زمان تغییرات برنامه درسی و اطمینان بخشی به معلمان ، ضروری است . استان های کبک ، انتاریو و بریتیش کلمبیا از سال ۱۹۸۱ ، عضو انجمن ارزش یابی پیشرفت تحصیلی شده اند ، که در دومین مطالعه تیمز ، در تمام سطوح جمعیتی شرکت داشته است . در مجموع ، پنج استان بریتیش کلمبیا ، آلبرتا ، انتاریو ، نیوبرانزویک ، و نیوفوندلند ، مستقلا در یک یا بیش تر از جمعیت های تیمز شرکت داشته اند. اغلب دوره های برنامه درسی ریاضی در کانادا ، مشابه هستند و تمرکز جدید کتاب های درسی ریاضی ، بر یادگیری فعال و فرآیند ریاضی قرار گرفته است . یکی از دلایل این تشابه این است که ناشران ، برای صرفه اقتصادی بیش تر ، مواد درسی ای را در کتاب های خود می گنجانند که حداقل ، مورد تایید دو یا چند استان کانادا باشند. اهداف ریاضی در راهنمای برنامه درسی که به وسیله هر ایالت منتشر شده است ، موجود است . این اهداف در اکثر موارد ، شبیه استاندارد برنامه درسی ریاضی مدرسه ای است که توسط شورای ملی معلمان ریاضی آمریکا و کانادا (۱۵ (NCTM تهیه شده است. رهیافت های تدریس در ۱۰ سال اخیر ، تغییر زیادی کرده اند . این رهیافت ها به سوی یادگیری فعال رفته اند و سعی می کنند تا دانش آموزان را در تکالیف باز – پاسخ ، فعالانه شرکت دهند . استفاده از ابزارهای کمک آموزشی الکترونیکی از قبیل ماشین حساب و کامپیوتر در کلاس درس ریاضی ، طی ۱۰ سال اخیر افزایش یافته است . در سطح مدارس ابتدایی ، استفاده از ماشین حساب به طور محسوسی افزایش یافته است ، به گونه ای که صحت بیش تر جواب های به دست آمده برای مسایل ریاضی ، با استفاده از ماشین حساب بررسی می شوند . ماشین حساب باعث شد تا مسایل ریاضی واقعی تر شوند ، چرا که قبلا سعی می شد تا اعداد به گونه ای سرراست باشند تا محاسبات ، ساده باشند . ولی اکنون با استفاده از ماشین حساب ، می توان با اعداد غیر معمولی و واقعی نیز ، به راحتی کار کرد . استفاده از ماشین حساب های گرافیکی ، انقلابی در تدریس و یادگیری نمودار و کاربردهای آن پدید آورده است . در حال حاضر، تاکید برنامه درسی ریاضی بر حل مساله و کاربردهای ریاضیات در جهان واقعی و روابط بین رشته ای مانند رابطه ریاضی با سایرعلوم است . در راستای این تاکید ها ، کتاب های درسی نیز تغییر کرده اند . بسیاری از مدارس ، از تکنولوژی جدید در برنامه درسی استفاده می کنند تا بتوانند از برنامه های نرم افزاری و پایگاه های داده های بین المللی نیز ، استفاده کنند. برنامه درسی بر تدریس مفاهیم ، بیش از یادگیری طوطی وار تاکید دارد . استفاده از ماشین حساب در تمام سطوح توصیه شده است . به ویژه در جمعیت ۳ ، استفاده از کامپیوتر نیز قویا ، توصیه

شده است . استفاده از روش یادگیری فعال ، یادگیری مشارکتی و برنامه درسی باز – پاسخ در تمامی دوره ها ، مورد انتظار است. معلمان برای ارزشیابی آموخته های دانش آموزان ، از آزمون های کتبی ، پروژه های کلاسی و ارزش یابی فردی استفاده می کنند . از زمانی که رهیافت های تدریس به سمت یادگیری فعال تغییر یافته ، معلما ن استفاده از رویه های ارزش یابی غیر سنتی مانند مشاهده را گسترش داده اند. هم چنین ، آن ها از سایر روش های ارزش یابی که شامل ارزش یابی پرونده کاری ۱۶ ، مشاهده دقیق و خود ارزش یابی است ، نیز استفاده می کنند. کره جنوبی به گفته کیم ۱۷ (روبیتال ، ۱۹۹۷) ، در سال ۱۹۹۴ ، هزینه های آموزش و پرورش در کره جنوبی ، بیست و سه درصد از کل هزینه های دولت و در حدود ۴ درصد از درآمد ناخالص ملی بود. در کره جنوبی ، وزارت آموزش و پرورش مسئول تهیه خط مشی مربوط به آموزش ، چاپ و تایید کتاب های درسی ، سیاست های اجرایی و فراهم کردن پشتوانه مالی برای دانشگاه های ملی است . هیات مدیره هر ناحیه آموزش و پرورش ، تصمیمات مربوط به آن ناحیه را می گیرد. مسئولیت تمام مدارس ابتدایی و متوسطه ، با ادارات محلی آموزش و پرورش است . از زمان انقلاب کره در سال ۱۹۴۸ ، مدارس کره ملزم هستند تا برنامه درسی ملی را که توسط وزارت آموزش و پرورش کره ۶ – ۳ –۳ است که شامل ۶ سال ابتدایی و سه سال راهنمایی و سه سال دبیرستان است . بیش تر مدارس در کره دولتی هستند ولی تعدادی مدرسه خصوصی نیز وجود دارد که معمولاً توسط یک شخص و با رعایت بعضی اصول تعیین شده توسط دولت ، اداره می شوند . سال مدرسه ای در کره از اول مارس تا آخرین روز فوریه است و شامل بیش از ۲۲۰ روز است که از این میان ، ۲۰۴ روز برای آموزش و ۱۶ روز برای فعالیت های فوق برنامه و جشنواره است . سه دوره تعطیلی در طول سال تحصیلی وجود دارد . دانش آموزان در هر هفته ، از دوشنبه تا شنبه به مدرسه می روند. در سطح ابتدایی ، دانش آموزان ۲۴ تا ۳۱ ساعت در هفته و در سطح دبیرستان ، ۳۴ ساعت در هر هفته به مدرسه می روند .در سال ۱۹۹۵ ، متوسط تعداد دانش آموزان در کلاس های درس دوره ابتدایی ۳۷ نفر بود و این تعداد برای دوره راهنمایی و دبیرستان ، به ترتیب ۴۸ و ۴۹ نفر بود. در کره جنوبی ، قانون رسمی برای گروه بندی دانش آموزان وجود ندارد و کلاس ها در بر گیرنده دانش آموزان با توانایی های متنوع هستند . مطالعه ریاضی تا پایان پایه ۱۱ ، اجباری است. معلمان به یکی از دو روش زیر گواهی نامه تدریس را دریافت می کنند: یا دوره چهار ساله لیسانس را در یک کالج می گذرانند و یا یک دوره معلمی را که توسط دانشگاهها ارایه می شود ، سپری می کنند. در سال ۱۹۹۴ ، متوسط سن معلمان برای مدارس ابتدایی ، دوره اول دبیرستان و دوره روم دبیرستان ، به ترتیب ۴۲ و ۳۹ و ۴۰ سال بود. کره از سال ۱۹۸۲ ، عضو انجمن ارزشیابی پیشرفت تحصیلی است و در دومین مطالعه بین المللی علوم و مطالعه محیط زیست ، شرکت داشته است . کره در جمعیت ۱ و جمعیت ۲ مطالعه تیمز شرکت کرده است . کره در جمعیت ۳ شرکت نکرد چرا که دانش آموزان پایه ۱۲ ، کار زیادی برای ورود به کالج انجام می دهند و برنامه سنگینی دارند. اهداف کلی آموزش ریاضی در کره ، به صورت زیر معرفی شده است: – فهمیدن مفاهیم و اصول پایه ای و اشکال هندسی از طریق استفاده از رهیافت های ریاضی در مشاهده و سازمان دهی پدیده های مختلف که در زندگی روزمره اتفاق می افتد ؛ – حل مسایل منطقی متفاوت به وسیله تمرین مهارت های ریاضی پایه و به کار بردن آن ها در زندگی روزمره ؛ – افزایش توانایی ها و قابلیت های مورد نیاز ریاضی کاربردی و مهارت های حل مسایل مختلف. در کره ، خط مشی مشخصی در رابطه با استفاده از وسایل کمک آموزشی مانند کامپیوتر و ماشین حساب در کلاس های درس ، وجود ندارد و استفاده از آن ها ، فقط به علاقه معلم بستگی دارد ولی استفاده از این وسایل در آینده ، اجتناب ناپذیر است. اگرچه رویکرد برنامه درسی ریاضی به سوی روش فعال تغییر کرده ، ولی تغییر شیوه تدریس خیلی کند است . با این که آموزشگران ریاضی استفاده از شیوه های متفاوت تدریس را توصیه می کنند ، ولی معلمان استفاده از روش سخنرانی را پیشنهاد می کنند . چون در کره جنوبی ، تعداد دانش آموزان در کلاس های درس زیاد است ، خواسته والدین هم این است که مدرسه ، فرزندانشان را برای آزمون ورودی دانشگاه ها ، آماده کنند. در این کشور ، در دوره ابتدایی از یک کتاب درسی و یک کتاب تمرین که توسط وزارت آموزش و

پرورش تهیه شده ، استفاده می شود . کتاب تمرین بر تمرین های محاسباتی و کاربردی تمرکز یافته است . کتاب های درسی طی ده سال اخیر ، تغییر بسیاری کرده است . این کتابها به وسیله مؤسسات تخصصی که زیر نظر وزارت آموزش و پرورش کار می کنند ، چاپ می شوند . نویسندگان کتابها ، معمولا ترکیبی از معلمان ، متخصصان آموزش و پرورش و متخصصان موضوعی هستند. استفاده از سؤالات باز – پاسخ در امتحانات خارجی مثل ارزش یابی ملی و امتحان های ورودی دانشگاه ها ، افزایش یافته است و درکلاس درس ، بر این نوع سؤالات ، تاکید بیشتری می شود . معلمان سعی می کنند بر فعالیت های دست ورزی ملموس و کار گروهی ، تاکید کنند . برای آسان تر کردن یادگیری ، تعدادی تکلیف با هدف مرور آن چه که آموخته شده ، در پایان هر درس ، به دانش آموزان داده می شود . اگر چه ماشین حساب به عنوان قسمتی از زندگی روزانه در کره جنوبی شده است ، ولی دانش آموزان استفاده از آن را در برنامه ریاضی مدرسه ای ندارند . علوم کامپیوتری ، برنامه های کامپیوتری و کاربردهای آن ها در برنامه درسی ریاضی ضروری نیستند و به صورت موضوعات مجزا تدریس می شوند. در کره ، آموزش کلاسی طی ده سال گذشته بوده است . ارزش یابی ملی برای دانش آموزان کره ای یکی برای ورود به دانشگاه است. دانش آموزان برای شرکت در امتحان ورودی دبیرستان باید در ناحیه آموزشی خود شرکت کنند . البته ، دانش آموزان یک آزمون پیشرفت تحصیلی هم در سطح ملی می دهند که در مدارس ابتدایی ، راهنمایی و دبیرستان اجرا می شود و هدف آن ، ارزش یابی ، کنترل فرآیند یادگیری دانش آموزان و کارآمدی نظام آموزشی در سطح ملی است . ارزش یابی های محلی و کلاسی نیز با روش های متفاوتی انجام می شوند.

زیر نویس ها

ThirdInternationalMathematicsandScience Study .۱۲. Third International Mathematics and Science Study-Repead .۳ International Association for the Evaluation of Educational Achievement ۴. Claudia J . Davis ۵. Education ۶. First International Mathematics and Science Study ۷. First International Science Study ۸. Second International Mathematics and Science Study ۹. Second International Science Study ۱۰. National Curriculum ۱۱. School Mathematics Project (SMP) ۱۲. Chan Siew , Eng Chang Swee Tong , and Mary Toh ۱۳. Masao Miyake and Eizo Nagasaki ۱۴.Alan R. Taylor ۱۵. National Council of Mathematics۱۶. Portfolio ۱۷. Jingyu Kim

منابع

[۱] Robitaile , David F . (۱۹۹۷) National Context for Mathematics and Science Education , AN {۱} ENCYCLOPEDIA OF THE EDUCATION SYSTEMS PARTICIPATING IN TIMSS , Published by Pacific Educational press , Faculty of Education , University of British Clombia. {۲} سلسبیلی ، نادر (۷۹ – ۱۳۷۸) ، همایش علمی – پژوهشی آموزش ریاضی و علوم با تاکید بر یافته های سومین مطالعه بین المللی ریاضیات و علوم (تیمز) ، مجله رشد آموزش ریاضی ، شماره ۵۷ . سال پانزدهم ، دفتر انتشارات کمک آموزشی ، سازمان پژوهش و برنامه ریزی ، وزارت آموزش و پرورش. {۳} عصاره ، علیرضا . (۸۰ – ۱۳۷۹) . عوامل مؤثر بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان پایه های دوم و سوم راهنمایی کشور در درس ریاضی (جمعیت دوم تیمز) مجله رشد آموزش ریاضی ، شماره ۵۹ و ۶۰ ، سال پانزدهم ، دفتر انتشارات کمک آموزشی ، سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی ، وزارت آموزش و پرورش . {۴} کیامنش ، علیرضا ؛ خیریه ، مریم ، (۱۳۷۹) ، روند تغییر درون دادها و برون دادهای آموزش ریاضی براساس یافته های TIMSS و TIMSS-R ، انتشارت پژوهشکده تعلیم و تربیت ، وزارت آموزش و پرورش . {۵} گویا ، زهرا ؛ غلام آزاد ،

سهیلا ، (۸۰ – ۱۳۷۹) ، گزارش بیست و چهارمین کنفرانس روان شناسی آموزش ریاضی ، مجله رشد آموزش ریاضی ، شماره ۶۱ ، سال پانزدهم ، دفتر انتشارات کمک آموزشی ، سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی ، وزارت آموزش و پرورش. {۶} گویا ، زهرا ، (۱۳۷۶) ، یادداشت سر دبیر ، مجله رشد آموزش ریاضی ، شماره ۴۸ ، سال یازدهم ، دفتر انتشارات کمک آموزشی ، سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی ، وزارت آموزش و پرورشمجله رشد

چگونه کتاب درسی را مطالعه کنیم

؟

تحلیل یادگیری یکی از موضوعات اساسی در روانشناسی است. در این نوشتار بدون هیچ توضیح نظری اضافه ، روشی بنام پس خبا (پ س خ ب ا) برای خواندن و مطالعه مطالب کتابهای درسی ارائه می گردد که به نظر می رسد شیوه موثری برای بهتر فهمیدن و بهتر حفظ کردن مفاهیم و اطلاعات کلیدی است. نام این روش (PQRST) برگرفته از نخستین حرف نام هریک از مراحل پنجگانه در مطالعه متون است:پیشخوانی (Preview)سئوال کردن (Question)خواندن (Reading)به خود پس دادن (Self – recitation)آزمون (Test)دو مرحله اول و آخر (پیشخوانی – آزمون) ویژه هر فصل از کتاب هستند ، و سه مرحله میانی (سئوال کردن – خواندن – به خود پس دادن) اختصاص به هر بخش اصلی از هر فصل دارند.۱- مرحله پ (پیشخوانی):نخست به مرور کلی فصل معینی از کتاب می پردازید تا با موضوعات کلی مورد بحث آشنا شوید . برای این منظور فهرست مطالب فصل را می خوانید . سپس مطالب فصل را مرور می کنید که طی آن ، عناوین بخشهای اصلی و فرعی فصل را مورد توجه قرار می دهید ، و تصاویر و نمودارها را از نظر می گذرانید. مهمترین نکته در مرحله پیشخوانی این است که پس از مرور مطالب فصل ، چکیده اولیه یا پایانی فصل را (در صورت وجود) با دقت مطالعه کنید و روی هر یک از نکاتی که در آن آمده تامل کنید . در این مرحله ممکن است ، سئوالهایی به ذهنتان خطور کند که پس از خواندن متن کامل فصل بتوانید به آنها پاسخ دهید. این مرحله ، تصویر کلی از مطالب فصل و سازمان بندی آن به دست می دهد.۲ – مرحله س (سئوال کردن)همانطور که قبلا گفته شد مراحل سئوال کردن ، خواندن و به خود پس دادن ، ویژه هر بخش از هر فصل است. فصل های کتاب را یکی یکی در نظر بگیرید. هر سه مرحله سئوال کردن ، خواندن و به خود پس دادن را در مورد هر بخش اعمال کنید و بعد ، به بعدی بپردازید. قبل از مطالعه مطالب هر بخش ، نخست عنوان آن بخش و عنوان های فرعی آن را بخوانید . سپس در حین خواندن مطالب هر بخش ، موضوعات مهم آن را به صورت یک یا چند سئوال در نظر بگیرید که بعدا باید به آنها پاسخ دهید. از خود بپرسید : مولف در این بخش چه مفاهیم مهمی را در نظر داشته است ؟ مقصود از مرحله سئوال کردن نیز همین است.۳ – مرحله خ (خواندن)در این مرحله ، مطالب هر بخش از فصل را برای آگاهی از معنی آن با دقت بخوانید و ضمن خواندن ، سعی کنید به سئوالهایی که در مرحله سئوال کردن مطرح شده بود ، پاسخ دهید . در باره مطالبی که می خوانید تامل کنید و بکوشید بین آن مطالب و اطلاعات قبلی خود ارتباط بر قرار کنید . می توانید زیر واژه ها یا عبارات کلیدی خط بکشید . اما میزان آن از ۱۰ تا ۱۵ درصد متن تجاوز نکند. اگر مقصود از خط کشیدن زیر مطالب ، مشخص کردن واژه ها یا عبارات کلیدی برای مرور بعدی باشد ، خط کشدین زیادی زیر مطالب ، مغایر با چنین هدفی است. تا وقتی تمام مطالب بخش معینی را نخوانده اید یا با همه مفاهیم کلیدی آشنا نشده اید و اهمیت نسبی آنها را ارزیابی نکرده اید ، یادداشت بر ندارید. در خاتمه خلاصه فصل را از زبان خودتان نوشته و اشکالات احتمالی را با مرور فصل بر طرف کنید.۴ – مرحله ب (به خود پس دادن)پس از خواندن هر بخش ، سعی کنید مفاهیم اصلی را به خاطر آورید و اطلاعات را از حفظ با خود بگوئید . مفاهیم را به زبان خود بازگو کنید و اطلاعات را ترجیحا با صدای بلند (و اگر تنها نیستید ، زیر لب) تکرار کنید . مطالبی را که به یاد می آورید با متن کتاب تطبیق دهید تا مطمئن شوید که آنها را کامل و درست حفظ کرده اید. به خود پس دادن مطلب

کمک می کند که به کمبود اطلاعات خود پی ببرید و آن را در ذهن خود سازماندهی کنید. پس از آنکه بخشی از فصل را به این شیوه مطالعه کردید ، به بخش بعدی بپردازید و دوباره مراحل سئوال کردن ، خواندن و به خود پس دادن را تکرار کنید.۵ – مرحله آ (آزمون)پس از خواندن مطالب فصل باید به آزمون و مرور مطالب بپردازید . با مراجعه به یادداشتهایتان ، ببینید چه مقدار از مفاهیم اصلی را به یاد دارید. سعی کنید بفهمید چه پیوندی بین مطالب مختلف وجود دارد و این مطالب چگونه در فصل ، سازمان بندی شده اند. در مرحله آزمون ممکن است مجبور شوید فصل را ورق بزنید تا صحت مفاهیم و مطالب کلیدی حفظ شده را وارسی کنید در این مرحله باید چکیده فصل را بخوانید و ضمن آن جزئیات مربوط به هر یک از نکات چکیده را در نظر آورید. مرحله آزمون را هرگز به شب امتحان موکول نکنید . نخستین مرور، مطالب فصل باید بلافاصله پس از خواندن انجام شود.پژوهشها حاکی از آن است که روش پس خبا روش بسیار مفیدی است و مسلما کارآمدتر از روش روخوانی ساده مطالب است . در این روش مخصوصا به خود پس دادن مطالب نقش بسیار مهمی دارد. اختصاص بخش عمده زمان مطالعه به یاد آوری فعال مطالب بهتر از آن است که تمام وقت خود را صرف خواندن و بازخوانی مطلب کنید. بررسیها موید این نکته اند که خواندن چکیده فصل بیش از مطالعه سراسر فصل ، کارآمدی دارد. خواندن چکیده پیش از خواندن فصل ، چشم اندازی کلی از فصل فراهم می کند که خواننده را در سازماندهی مطالب در حین خواندن مطالب فصل یاری می دهد. حتی اگر نخواهید روش پس خبا را به طور کامل دنبال کنید بهتر است از فواید به خود پس دادن مطلب و نیز مطالعه چکیده فصل پیش از خواندن مطالب فصل ، غفلت نورزید.این نکات را فراموش نکنید.برای اینکه مطالبی در ذهن بماند باید سازمان بندی شود – با مطالب قبلی پیوند زده شود – تکرار شود ـ به خود پس داده شود – خلاصه بندی و یادداشت گردد. و مجددا یادآوری گردد.

بررسی علل گرایش فراگیران بزرگسال غیر شاغل به آموزشهای کاردانش

چکیدهاین پژوهش درصدد آن است تا به شناخت گرایش فراگیران بزرکسال غیر شاغل به آموزشهای کاردانش در شهر قزوین بپردازد و علل گرایش آنان به این شاخه را باز شناسد. روش این تحقیق توصیفی است همه فراگیران بزرگسال ۴۰–۱۶ ساله غیر شاغل مشغول به تحصیل در پایه های دوم و سوم مدارس کاردانش بزرگسال شهرستان قزوین به تعداد ۲۳۵۲ نفر به عنوان جامه آماری در نظر گرفته شده است که از این تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزارجمع آوری اطلاعات پرسشنامه بوده است که حاوی ۲۰ سئوال کوتاه پاسخ چند گزینه ای می باشد. ضریب آلفای کرونباخ اعتبار پرسشنامه برابر ۸۷/۰ بدست آمد. نتایج پژوهش به شرح زیر می باشد: ۱.دستیابی سهل تر به شغل موجب گرایش فراگیران بزرگسال غیر شاغل به آموزشهای کاردانش بوده است. (۰/۰۰۱>۲ (p.به نظر می رسد عامل سهولت کسب دیپلم موجب گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش بوده است. (۰/۰۰۱>۳ (p.سهولت ادامه تحصیل تا سطح کاردانی پیوسته موجب گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش بوده است (۰/۰۰۱>۴ (p.گرایش فراگیران بزرگسال غیر شاغل به آموزشهای کاردانش در طبقه سنی ۲۰–۱۵ سال کمتر از سایر طبقات سنی بوده است (۰/۰۰۱>۵ (p.گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش به ترتیب اولویت به هر یک از زمینه های تحصیلی، خدمات، صنعت و کشاورزی بوده است. ۶.گرایش زنان بزرگسال غیر شاغل به آموزشهای کاردانش بیشتر از مردان بوده است (۰/۰۰۱>p).مقدمهاهمیت و ضرورت توسعه آموزشهای فنی و حرفه ای به عنوان یکی از شاخه های توسعه و ابزارهای تحقیق برنامه های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در کشور بر کسی پوشیده نیست. تامین نیروی متخصص و ماهر برای اجرای هر برنامه ضرورتی امکان ناپذیر است که بدون توجه به آن سرمایه گذاری های مادی و انسانی به هدر خواهد رفت به همین دلیل از عواملی سالهاست مانع تحقق واقعی اهداف برنامه های اقتصادی و اجتماعی شده، فقدان یا کمبود نیروی متخصص و ماهر متناسب با نیازهای اجرایی برنامه ها به خصوص در بخش

میانی آن بوده است که البته وزارت آموزش و پرورش تربیت و تامین آن را به طور گسترده به عهده دارد.تحول در نظام آموزشی دوره متوسطه به رغم اهداف متعددی که برای آن منظور شده، در نهایت متوجه تامین و پر کردن خلا نیروهای ماهر و متخصص در بخش میانی بازار کار با نگرش واقع بینانه نسبت به اجرای برنامه های توسعه در کشور است.آنچه اقتصاد جهانی را بیش از پیش مشخص می کند بازارهای کار ملی و بین المللی است که هر روز متفاوت تر از پیش است. امروزه کشورها سخت در تلاش هستند تا با ایجاد نظامهای آماده سازی افراد برای اشتغال، منابع خود را مورد استفاده بهینه قرار دهند. در حقیقت همه افراد حتی مردم کشورهای در حال توسعه به شرطی می توانند در بازار کار رقابت کنند که در تکنولوژی های نوین مهارت داشته و از مهارتهای تخصصی برخوردار باشند. معمولا نظام آموزش حرفه ای هر کشور مانند یک نهاد، مسئول آماده سازی افراد برای کار قلمداد می شود.در این رهگذر آموزش بزرگسالان نیز به خود اتکایی و بهره گیری از حقوق اساسی، افزایش بهره وری و بازدهی کار کمک می کند و قطعا به سطوح عالی آموزش و سعادت نسلهای آینده منجر می شود. آموزش بزرگسالان باید به عنوان یکی از عوامل توسعه انسانی و سرمایه گذاری سودمند، از محدودیتهای تعدیل ساختاری مصون باشد.بیان مسئلههمزمان با برنامه های توسعه سرمایه گذاری عمرانیدر کشور ، توجه به منابع نیروی انسانی ماهر از اولویت خاصی برخوردار می باشد از آنجایی که آموزش متوسطه منبع اصلی تربیت نیروی انسانی ماهر و نیمه ماهر به شمار می رود و از اینرو تاثیر ویژه ای در میزان موفقیت برنامه های توسعه اقتصادی و اجتماعی می گذارد که این مهم با آموزش در شاخه کاردانش امکان پذیر شده است . اکنون لزوم ارتباط و هماهنگی آموزش و پرورش با نیازهای بازار کار و تلفیق آموزش با کار بیش از پیش احساس می گردد ، لذا برنامه ریزان آموزشی کوشش کرده اند در این خصوص به نحوه مطلوبی برنامه ریزی کرده و در سطح وسیعی آنرا اجرا کنند . در نظام جدید آموزش متوسطه در کنار شاخه های نظری و فنی و حرفه ای برای تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر در بخشهای مختلف اقتصادی ، شاخه کاردانش ایجاد گردیده است . انتظار می رود که فراگیران با استعداد و توانمند و با علاقه فراوان به این شاخه گرایش پیدا کنند تا بتوان از طریق آن به هدف راهبردی یعنی ایجاد اشتغال از راه آموزش رسید . واضح است علاوه بر آثار مهمی که این آموزش ها برای ایجاد اشتغال مولد دارد آثار فرهنگی و تربیتی برای پرورش افراد متکی به خود و مستقل نیز به دنبال دارد . محقق به دلیل دست اندر کار بودن در آموزش افراد بزرگسالان در این شاخه در مدارس بزرگسالان در چند سال اخیر شاهد افزایش چشمگیر تقاضای ثبت نام و ادامه تحصیل بزرگسالان در این شاخه بوده است . هجوم بیش از حد بزرگسالان به مدارس شاخه کاردانش سبب گردیده است مدارس و آموزشکده های فنی و حرفه ای موجود نتوانند پاسخگوی تقاضای متقاضیان به ادامه تحصیل در سطح دیپلم و کاردانی پیوسته (فوق دیپلم) باشند . حتی این نگرانی وجود دارد که تقاضای ادامه تحصیل داوطلبان در سطح دیپلم و کاردانی پیوسته (فوق دیپلم) در رشته های خاصی سبب تراکم و اشباع منطقه و ناحیه از نیروهای ماهر و نیمه ماهر در یک یا چند رشته خاص گردد . به منظوراینکه بتوانیم با شناسایی گرایش فراگیران بزرگسال به آموزشهای کاردانش در جهت تصمیم گیری مناسبتر برای آموزش اینگونه فراگیران از قبیل ایجاد و یا تنوع رشته ها و تناسب آن با نیاز منطقه اقدامات جدی بعمل آوریم و همچنین به منظور اینکه بتوانیم تدابیری در برنامه ریزیهای آتی برای تضمین اشتغال فارغ التحصیلان بزرگسال غیرشاغل شاخه مذکور به عمل آوریم لازم است که پاسخهای منطقی و عملی برای سوالهای ذیل داشته باشیم :علل گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش از دیدگاه آنان در مدارس کاردانش شهر چیست ؟ و اینکه چه تفاوتی در گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل زن و مرد به آموزشهای کاردانش وجود دارد ؟مرور پیشینه تحقیقبه طور کلی تا اواخر قرن نوزدهم آموزش حرفه ای در اروپا به سه روش رواج یافته بود . اولین روش تمرکز مدارس در مدارس صنعتی بود که این امکان را فراهم می آورد که رابطه بسیار نزدیک بین آموزش نظری و عملی وجود داشته باشد . دومین روش این بود که دانش آموزان مدت معینی را در کارخانجات کارآموزی می کردند و روش سوم بدین صورت بود که کارگاهی با همان ویژگیها و اهداف کارخانه های

بزرگ در مدارس احداث می نمودند (ون گرانت،۱۹۶۶) . نخستین کشوری که بمنظور پاسخگویی سریع به نیازهای صنایع جدید برنامه آموزشی و حرفه ای را در مدارس خود طراحی نمود ، پروس (آلمان) بود . این اقدام در واقع تلاشی برای غلبه بر رهبری تجاری انگلیسی ها بود . آنها برای تعلیم بیشترین افراد در کوتاه ترین زمان ممکن ، راه چاره را چنین یافتند که از بهترین آموزشهای حرفه ای در مدارس استفاه کنند . آلمانی ها دریافته بودند کشوری که نیروی انسانی خود را به بالاترین مهارتها مجهز کند ، موفقیتهای صنعتی و تجاری را کسب خواهد کرد و چنین ذخیره ای خصوصاً برا ی کشورهایی که از منافع طبیعی محدود برخوردارند ، اهمیت بسیار زیادی دارد . مدارس آلمانی پس از مدتی به صورت الگویی برای دیگر کشورهای اروپایی درآمد . ابتدا انگلیس و سپس اتریش ، سوئد ، ایتالیا ، فرانسه و بالاخره روسیه به تقلید مدارس آلمان و برنامه و روش آنها ، مدارس حرفه ای ایجاد نمودند . (ون گرانت،۱۹۶۶) .برنامه روزانه مدارس صنعتی آلمان شامل یک ساعت آموزش خواندن و نوشتن و کار در کارخانه برای بقیه مدت بود . مدرسه در تمام مدت روز و سراسر سال فعالیت داشت . با وجود آن که این مدارس مورد حمایت مردم قرار نگرفت و خیلی زود از میان رفت اما بدون اثر هم نبود . مهم ترین اثر این مدارس آن بود که دانش آموزان آلمانی تمایل زیادی برای بدست آوردن تواناییهای فنی پیدا نمودند و در انگلستان نیز این امکان فراهم شد که بچه ها بتوانند به مدرسه بروند ، چه در غیر آن صورت به دلیل عدم توانایی در پرداخت شهریه ، این امر غیر ممکن بود .(ربرتزری،۱۹۶۵) .با وجود آنکه اروپا از مدتها به این نتیجه رسیده بود که برای استفاده از امکانات و منابع طبیعی محدود باید روی نیروی انسانی خویش سرمایه گذاری نماید اما در امریکا تا به اجرا در آمدن ((قانون مریل)) در سال ۱۸۶۲ میلادی از آموزش حرفه ای در مدارس خبری نبود . (ون گرانت ، ۱۹۶۶)در کشور ژاپن ضرورت آموزش حرفه ای در سال ۱۸۷۱ با تاسیس دفتر آموزش فنی در قسمت آموزش و پرورش تشخیص داده شد . برنامه آموزش حرفه ای در این کشور تا قبل از جنگ جهانی دوم به کارآموزی شغلی و همچنین مختصری آموزش عمومی اختصاص یافته بود . (ربرتزری ، ۱۹۶۵) زیبا کلام (۱۳۶۴) می گوید اندیشمندان هندی نیز نیاز به تغییرات اجتماعی را که از راه تعلیم و تربیت در هند و قبول نیاز به تغییرات و اصلاحات اجتماعی ، نظیر ریشه کن ساختن فقر عمومی ، بیکاری و اینکه بسیاری از مشکلات سیاسی با بی نیازی از دولتهای بیگانه و خودکفایی عملی حل خواهد شد ، پذیرا شدند و این باعث پیشرفت علم و صنعت در این کشور شد . در طول ۵۷ سالی که از استقلال هند می گذرد پیشرفتهای عظیم فنی و علمی شایان توجهی نصیب هند گشته است و دانشمندان موفق به انجام تحقیقات علمی در زمینه های مختلف گشته اند .تعلیم و آموزش فنی و حرفه ای و آموزش کارهای دستی و تربیت تکنسین و مهندس اکنون در هند نه تنها به خوبی شکل گرفته بلکه به طور مداوم در حال پیشرفت است و دست اندکاران آموزش به طور دائم در صدد رفع مشکلات مربوط به آن از لحاظ کیفیت هستند . تاریخ شروع آموزش فنی و حرفه ای در هند را میتوان زمان احداث اولین انستیتوی آموزش فنی و حرفه ای بین سالهای ۱۹۳۷ و ۱۹۲۱ دانست .نظام آموزشی هند در دوره متوسطه ۵ سال می باشد و ۲ سال تحصیلات عالیه دبیرستانی وجود دارد که از آن به نظام ۲+۱۰ یاد می کنند . تعلیمات عالیه از سه سال دوره دانشجوئی عمومی تشکیل یافته (ادبیات و علم) و برای رشته های مهندسی ، طب و کشاورزی این دوره ۴ تا ۵/۴ سال می باشد . دیپلم دوره های تکنسین در پلی تکنیکهای هند ارائه می شود و ورود به آن پس از طی ده سال دوره دبستان و دبیرستان است . و سطح این دوره ها متوسطه است و رشته های ساختمان – مکانیک و مهندسی برق ارائه می شود . دانش آموزانی که دوره دبیرستان را به اتمام می رسانند ، بخصوص در رشته های علمی ، غالباً تحصیلات عالیه خود را در کالجهای مهندسی و انستیتوهای تکنولوژی ادامه می دهند.فرضیه های تحقیق۱. از دیدگاه فراگیران بزرگسال غیرشاغل دستیابی سهل تر به شغل موجب گرایش آنان به آموزشهای کاردانش می شود .۲. از دیدگاه فراگیران بزرگسال غیرشاغل سهولت کسب دیپلم موجب گرایش آنان به آموزشهای کاردانش می شود .۳. از دیدگاه فراگیران بزرگسال غیرشاغل سهولت ادامه تحصیل تا سطح کاردانی پیوسته (فوق دیپلم) موجب گرایش آنان به آموزشهای کاردانش می شود .۴. بین گرایش

زنـان و مردان فراگیر بزرگسـال غیرشاغـل به آموزشـهای کـاردانش تفاوت معنی داری وجود نـدارد .روش ، جامعه ، نمونه و روش نمونه گیریاز آنجائیکه در این تحقیق هدف توصـیف کردن شرایط یا پدیده های مورد بررسی است روش تحقیق توصیفی می تواند برای شـناخت هرچه بیشتر شـرایط موجود و یاری دادن به فرآینـد تصـمیم گیری مفیـد و موثر باشد . همچنین برای توزیع ویژگیهای جامعه آماری مورد نظر از روش پیمایشـی اسـتفاده گردیـده است که خود می تواند برای پاسـخگویی به چگونگی وضـعیت موجود بکـار رود .جـامعه تحقیق شامـل کلیه فراگیران بزرگسال غیرشاغل ۱۶ تا ۴۰ ساله در حال تحصـیل در مـدارس کاردانش بزرگسال (شبانه) شـهر قزوین در سال تحصیلی ۸۰-۷۹ می باشـند . تعـداد کل مدارس مذکور مشـتمل بر ۷ واحد آموزشـی در سطح ۲ ناحیه آموزش و پرورش شهرسـتان قزوین و منطقه البرز بوده است . از این تعداد یک واحد آموزشی دخترانه دولتی و یک واحد آموزشی دخترانه غیردولتی ، یـک واحـد آموزشـی پسرانه دولتی و چهار واحـد آموزشـی پسـرانه غیردولتی می باشـد ، تعـداد افراد جامعه به ترتیب ۳۹۲ نفر فراگیران زن و ۱۹۶۰ نفر فراگیران بزرگسـال مرد می باشـند کـه جمعاً ۲۳۵۲ نفر خواهنـد بود .بـا توجه به هـدف پژوهش مطـالعه وشـناخت علـل گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل در مـدارس کاردانش بزرگسال است بـدین منظور ابتدالیسـت کلیه مـدارس مجری شاخه کاردانش بزرگسال در سه ناحیه آموزش و پرورش شهرسـتان قزوین تهیه شـد که پس از مشـخص شـدن تعداد جامعه مورد نظر پرداخته شد . در این راسـتا تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان افراد نمونه برآورد گردیدند که با توجه به نسـبت موجود افراد در جامعه و به تفکیک جنسـیت و واحد آموزشی به ترتیب ۶۴ نفر زن و ۳۲۰ نفر مرد و به عنوان نمونه انتخاب شدند .ابزارهای پژوهشبرای سـنجش نظرات افراد مورد مطالعه و آزمون فرضیه های تحقیق اقدام به تهیه و تدوین پرسشنامه نگرش سنج محقق ساخته بـا درجه بنـدی و احکـام پنجگـانه لیکرت شامـل گزینه هـای" کاملاً ـ موافقم" ، "موافقم" ، "مطمئن نیسـتم" ، "مخالفم "و" کاملاً مـوافقم "و در دو بخش تنظیم شـد . بخش اول آن مربـوط به اطلاعـات فردی پاسـخگویان (آزمودنیهـا) از قبیـل جنس ، سن و پـایه تحصـیلی و رشـته تحصیلی می باشد و بخش دوم آن شامل ۲۰ سوال بسـته پنج گزینه ای جهت بررسـی نظرات افراد آزمودنیها پیش بینی گردیده است . امتیازات سـطوح طیف لیکرت از" کاملاً موافقم "تا" کاملاً مخالفم "به ترتیب از ۱ تا ۵ خواهد بود .برای اعتبار یابی و تعیین روایی سوالات پرسشـنامه به شیوه زیر عمل شد :- پرسشنامه پژوهش با نظرخواهی از تعدادی اساتید و استاد راهنما و مشاور ، اصـلاح شده و به صورت نهایی درآمد . بنابراین می توان گفت که پرسشنامه از روایی صوری برخوردار است .- با توجه به اینکه پرسشـنامه بـا شـرح سـاده و روشـنی ازاهـداف و نیز نحوه پاسـخگویی به آن شـروع شـده ، سوالات و گزینه های آن طوری طراحی شـده انـد که پاسخگویان به راحتی بتواننـد به آنها پاسـخ گویند ، بنابراین پرسشـنامه دارای روایی ساختار نیز می باشد .- پرسشـنامه تهیه شده به طور آزمایشی بین ۳۰ نفر از افراد جـامعه توزیع و پس از جمع آوری بـا اسـتفاده از فرمول محاسـبه کرانباخ ، ضریب اعتبار آزمون در هر یک از فرضیات و کل پرسشنامه محاسبه که به ترتیب برای فرضیه اول عدد ۹۶٪ و فرضیه دوم عدد ۸۷٪ و فرضـیه سوم عدد ۸۸٪ و در کـل پرسشـنامه برای کل آزمودنیها عـدد ۹۳٪ بـدست آمـد .بحث و نتیجه گیری۱. بیشتر فراگیران غیرشاغـل بزرگسال مـدارس کاردانش را افراد ۱۵ تا ۲۰ سال تشـکیل می دهنـد .۲. بیشـترین فراوانی و درصـد مربـوطه در هر دو جنس متعلق به پایه سوم می باشد .۳. بیشترین فراوانی و درصد مربوطه تحصـیل کنندگان در شاخه کاردانش مربوط به رشته های نقشه کشـی ساختمان و کامپیوتر است و گرایش اکثر آنان به سـمت رشـته هایی با زمینه صنعت بوده است .۴. از نظر آمـاری و از دیدگاه فراگیران بزرگسال دستیابی سهل تر به شغل موجب گرایش آنان به آموزشهای کاردانش می شود (p۰/۰۰۱) . <نتیجه فوق ، نتیجه بـدست آمده در تحقیق فانی (۱۳۷۸) ، را مورد تاییـد قرار می دهـد که در تحقیق مـذکور آمده است هنرجویان معتقدند که تضـمین اشتغال فارغ التحصیلان به مقدار زیادی در ایجاد علاقه و رغبت آنان به انتخاب رشته های فنی و حرفه ای و کاردانش موثر بوده است . همچنین نتیجه بـدست آمده در پژوهش میری چیمه (۱۳۷۴) را با عبارت ((امید زودتر دست یافتن به اشـتغال و درآمد ، باعث روی آوردن دانش آموزان کاردانش به تحصـیل در شاخه کاردانش به تحصیل در شاخه کاردانش شده است)) را مورد تایید

قرارا می دهد .۵.   زنان بیشتر از مردان دستیابی سهل تر به شغل را موجب گرایش به آموزشهای کاردانش می دانند .۶.   سهولت کسب دیپلم موجب گرایش فراگیران بزرگسال به آموزشهای کاردانش می شود که نتیجه فوق ، نتیجه بدست آمده در تحقیق افشاری ، (۱۳۷۵) با این عبارت که ((دانش آموزان به جهت مشکل بودن دروس نظری سایر شاخه ها به شاخه کاردانش گرایش پیدا کرده اند)) را مورد تایید قرار می دهد . همچنین به نظر می رسد که از نظر آماری زنان بیشتر از مردان سهولت کسب دیپلم را موجب گرایش به آموزشهای کاردانش دانسته اند .۷.   سهولت ادامه تحصیل تا سطح کاردانی پیوسته موجب گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش می شود . نتیجه فوق نیز ، نتیجه بدست آمده ذوالقرنین ، (۱۳۷۳) با این عبارت که ((هنرجویان دبیرستانها در مقایسه با دانش آموزان دبیرستانهای نظری به نسبت بیشتر ابراز کرده اند که قصد ادامه تحصیل دارند)) را مورد تایید قرار می دهد . همچنین نتیجه بدست آمده نتیجه پژوهش اروج پور ، (۱۳۷۴) را با عبارت " اطمینان از ادامه تحصیل فارغ التحصیلان دختر و پسر در هنرستانها تا سطوح عالی ، عامل ترغیب دانش آموزان به رشته های فنی و حرفه ای است " را مورد تایید قرار می دهد . از طرفی زنان بیشتر از مردان سهولت ادامه تحصیل تا سطح کاردانی پیوسته را موجب گرایش به آموزشهای کاردانش می دانند .۸.   بین گرایش زنان و مردان فراگیر بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش تفاوت معنی دار وجود دارد . در مجموع گرایش زنان به آموزشهای کاردانش بیشتر از مردان است . نتیجه فوق ، نتیجه بدست آمده در تحقیق و پژوهش اروج پور ، (۱۳۷۴) را با عبارت " دختران بیشتر از پسران ، تضمین کار فارغ التحصیلان هنرستانی را عامل ترغیب در انتخاب این شغل برای تحصیل می دانند " را مورد تایید قرار می دهد .۹.   گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش در مجموع در طبقه سنی ۲۰-۱۵ سال کمتر از سایر طبقات سنی بوده است . ولی از نظر فراوانی و درصد فراوانی ، بیشتر فراوانی و درصد مربوطه به طبقه سنی مذکور اختصاص دارد یعنی احتمالاً دانش آموزان سنین ۲۰-۱۵ سال بدلیل بازماندگی از تحصیل در مدارس روزانه و از دست دادن شرایط ثبت نام در سایر شاخه ها ناگزیر به ادامه تحصیل در شاخه کاردانش شده اند . ۱۰.   گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش به منظور دستیابی سهل تر به شغل ، سهولت کسب دیپلم و سهولت ادامه تحصیل تا سطح کاردانی پیوسته در مجموع به ترتیب به زمینه خدمات و سپس به زمینه صنعت و در آخر هم به زمینه کشاورزی بوده است .پیشنهادها۱.   پیشنهاد می شود با توجه به تمایل فراگیران بزرگسال غیرشاغل به ادامه تحصیل در شاخه کاردانش ، آموزش و پرورش منطقه و ناحیه تسهیلات بیشتری برای پاسخگویی به متقاضیان ثبت نام اینگونه مدارس قائل شوند .۲.   پیشنهاد می شود به سبب گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش جهت دستیابی سهل تر به شغل ، به ایجاد و تضمین و اشتغال مناسب فارغ التحصیلان شاخه مذکور پس از تحصیل با هماهنگی سایر دستگاهها توجه خاصی مبذول گردد .۳.   پیشنهاد می شود رشته های مهارتی مصوب در مدارس کاردانش بزرگسالان متناسب با آمایش و نیاز منطقه و محدوده جغرافیایی واحد آموزشی و متناسب بازار کار صورت گیرد تا متناسب با نیازمندیهای بازار کار به آماده سازی فراگیران بزرگسال غیرشاغل بپردازند تا از عدم تناسب آماده سازی افراد برای بازار کار کاسته گردد .۴.   پیشنهاد می شود به سبب گرایش فراگیران بزرگسالان غیرشاغل به آموزشهای کاردانش به منظور ادامه تحصیل تا سطح کاردانی پیوسته ، تسهیلات لازم از جمله ایجاد و تاسیس مراکز و رشته هایی متناسب با بازار کار در آموزشکده های فنی و حرفه ای ایجاد گردد .۵.   پیشنهاد می شود پذیرش و ثبت نام فراگیران در مدارس کاردانش در رشته های کاردانش براساس نیاز مراکز حرف و صنایع در منطقه صورت گیرد و از تمرکز ثبت نام در یک زمینه یا گروه تحصیلی جلوگیری به عمل آید .۶.   با عنایت به گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به رشته های خاصی در زمینه خدمات و صنعت ، پیشنهاد می شود برنامه ریزیها و اقدامات اساسی در جهت برقراری ارتباط مناسب بین نوع آموزشهای مهارتی فراگیران و نیازهای بازار کار صورت پذیرد .۷.   از آنجائیکه فراگیران بزرگسال غیرشاغل زنان نسبت به مردان علاقه بیشتری به ادامه تحصیل در شاخه کاردانش از خود نشان داده اند پیشنهاد می شود اقدامات لازم در جهت ایجاد شرایط مناسب از قبیل تنوع

رشته ها و تناسب آن با نیاز منطقه و زنان در مدارس و آموزشکده ها صورت گیرد .۸. پیشنهاد می شود به سبب گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش به موجب سهولت کسب دیپلم ، تدابیری اتخاذ گردد که به منزلت و ماهیت این گونه آموزشها نسبت به سایر دیپلمه ها خدشه ای وارد نگردد .۹. با توجه به گرایش قابل ملاحظه فراگیران بزرگسال غیرشاغل ۲۰-۱۵ سال جوان به آموزشهای کاردانش پیشنهاد می شود تدابیری اتخاذ گردد تا با آموزشهای مهارتی مناسب و مورد نیاز بازار کار خلاء موجود نیروهای ماهر جوان در بخشهای صنعت و خدمات و کشاورزی مرتفع گردد .

<div class="e>

الگوی انتقالی درارزیابی اثربخشی آموزش کارکنان

محمدرحیم جعفرزاده

چکیده: مفهوم اثربخشی از مهمترین ، مبهمترین و در عین حال بحث انگیزترین مباحث حوزه آموزش است. این ویژگی ناشی از ابهاماتی است که در تعریف و بالطبع در ارزیابی آن وجود دارد. بر این اساس تعاریف متعدد و الگوهای

متفاوتی برای ارزیابی اثربخشی آموزش شکل گرفته است. یکی از جدیدترین الگوهایی که در حوزه ارزیابی اثربخشی آموزش مطرح است الگوی مربوط هالتون با عنوان «الگوی انتقالی» است. الگویی جامع و در عین حال در کاربرد ساده و آسان که ما در این نوشته تلاش کرده ایم جنبه های مختلف آن را توضیح داده و تصویری روشن از این الگو برای استفاده کنندگان آن ارائه دهیم.مقدمهبا توجه به دگرگونیهای سریع و پرشتاب دانش و معلومات بشری ، همه چیز به شدت در حال تغییر و تحول است . سازمانها به عنوان یک سیستم باز با محیط خود در تعامل قرار دارند و برای تداوم حیات خود نیازمند پاسخگویی به تغییرات محیطی هستند. از آنجا که منابع انسانی مهمترین عامل و محور سازمانها محسوبمی شود ، تجهیز و آماده سازی منابع انسانی برای مواجه شدن با تغییرات از اهمیت ویژه برخوردار است و کلیه سازمانها با هر نوع ماموریتی باید بیشترین سرمایه ، وقت و برنامه را به پرورش انسانها در ابعاد مختلف اختصاص دهند.آموزش به فرایند انتقال معلومات، نگرشها و مهارتها از فرد یا گروهی به فرد یا گروه دیگر برای ایجاد تغییرات در ساختارهای شناختی ، نگرشی و مهارتی آنها گفته می شود.(صدری،۱۳۸۳، ۱۴) آموزش اصطلاحی است که دامنه آن طیف وسیعی از فعالیتها را در بر می گیرد. منظور از آموزش کارکنان کلیه کوششهایی است که در جهت بهبود سطح دانش وآگاهی مهارتهای فنی - حرفه ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می آید و آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیتهای شغلی خود می کند . آموزش کارکنان معنای وسیع و گسترده ای دارد و تنها معنی کارآموزی کارورزی و یا تمرین عملی در یک زمینه بخصوص را در بر نمی گیرد ، بلکه دامنه آن به قدری وسیع می شود که از فرا گیری یک حرفه و فن ساده شروع می شود و به احاطه کامل برعلوم و فنون بسیار پیچیده، ورزیدگی در امور سرپرستی و مدیریتی در سازمانهای دولتی و صنعتی و بازرگانی و همچنین به چگونگی رفتار و برخوردهای مناسب در مقابل مسائل انسانی ، اقتصادی اجتماعی و فرهنگی بسط می یابد.ابیلی می نویسد : « توسعه منابع انسانی در سازمانها به نوعی تعهد و انتظار متقابل و وظیفه دو سویه بین فرد و سازمان مبدل شده است . در چارچوب این تعهد و انتظار متقابل ، کارکنان باید ضمن نشان دادن التزام عملی به انجام وظایفی در راستای اهداف سازمانی و همچنین رفتار در چارچوب نظامنامه آن، حقوق متقابلی را نیز برای خود تعریف کنند . از اهم این حقوق می توان به بهره مندی از فرصت توسعه مستمر دانش و مهارت کاری و تکامل جنبه های مختلف شخصیتی کارکنان اشاره کرد ».(ابیلی،۱۳۸۲)بنابراین ضروری است که آموزشهایی ارائه شود که ضمن تغییر نگرش و بینش فرد در بعد مثبت آن و انطباق فرد با سازمان ، توانسته باشد در کارایی و انجام موفق وظایف محوله مفید واقع شود .برای اطلاع از تاثیر دوره ها در ارتقای سطح دانش ، نگرش ، مهارت و رفتار مطلوب نیروی انسانی ، میزان تحقق اهداف دوره ها ، پاسخگو بودن برونداد‌های این

آموزشها به نیازهای محیط کار و به طور کلی تصویر نمودن اثربخشی این دوره ها ، نیاز به الگوی مناسب ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی وجود دارد. در این راستا الگوی انتقالی می‌تواند به عنوان ابزاری مناسب جهت ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی ضمن خدمت مورد استفاده قرار گیرد.مفهوم انتقالسازمانها همیشه منابعی را برای آموزش کارکنانشان و در تلاش برای از بین بردن شکاف صلاحیتی آنها به کار می برند. آنها نه تنها پول هزینه می کنند بلکه زمانی را که پرسنل می توانند برای تولید استفاده شوند نیز هزینهمی کنند . پس جای تعجب نیست که چرا آنها قصد دارند آنچه یادگرفته اند را به کار ببرند . این مشکل سازمان خاصی نیست ، بلکه به کلیه سازمانهایی که مواجه با یک خیز سریع در سرمایه گذاری در برنامه های آموزشی نیروی انسانی هستند مربوط می شود .آموزش و توسعه منابع انسانی یک سرمایه گذاری گران برای سازمانهاست و واضح است که گفته شود هدف کارفرماست که مطمئن شود سرمایه گذاری در آموزش حداکثر برگشت را مهیا می کند متاسفانه زمینه هایی که انتقال مهارتهای یادگرفته شده در آموزش را به محل کار نشان دهد، بسیار محدود هستند. از طرف دیگر به منظور بهبود انتقال آموزش برای سازمانها مهم است که نه فقط مؤلفه‌های موثر بر انتقال را بشناسند ، بلکه همچنین مطمئن شوند که الگوی ارزشیابی آموزشی سازمان این مؤلفه‌ها را محاسبه می کند.در یک مقیاس وسیع ، انتقال در آموزش توجه بسیاری ازمحققان آموزش و کارگزاران توسعه منابع انسانی را به خود جلب کرده است؛ خصوصاً اینکه ، چگونه ممکن است بهبود یابد. انتقال آموزش سطحی است که آموزش را با عملکرد فردی مرتبط می کند. عملکرد فردی در برگشت می تواند منجر به بهبود عملکرد سازمانی و در نهایت رشد اقتصاد ملی شود انتقال آموزش سطحی تعریف شده است که کارآموز ، دانش ، مهارتها و نگرشهای کسب کرده از آموزش را در حرفه اش به کار می برد. همچنین انتقال آموزش به عنوان پایداری این دانش ، مهارتها و نگرشها در یک دوره زمانی معین تعریف شده است .ما می توانیم انتقال یادگیری را به عنوان کارآمدی و تداوم کاربرد دانش و مهارت و نگرشهای به دست آمده از آموزش به وسیله کارآموزان یا یادگیرندگان تعریف کنیم . بالدوین و فورد بیان کردند که برای فهم اینکه آیا آموزش رخ داده یا رفتار یادگرفته شده است ، آموزش باید به زمینه کار عمومیت یابد و در یک دوره زمانی به کار رود .تاریخچه الگوی انتقالیتحقیق روی انتقال یادگیری بعد از کارهای بالدوین و فورد در سال ۱۹۸۸رشد کرده است . تحقیق آنها روی مؤلفه‌های موثر برانتقال یادگیری شامل سه دسته عمده می شود : ویژگیهای کارآموزان، محیط کار و مؤلفه‌های طراحی آموزش است . تحقیق روی ویژگیهای کارآموزان روی این موضوع که یادگیری کسب شده کارآموزان از آموزش می تواند منجر به دستاورد یادگیری بلند مدت شود ، تمرکز دارد . همچنین آنها با تمرکز تحقیقات بر روی عوامل طراحی آموزشی دریافتند که استراتژی های انتقال مانند ممانعت از بازگشت انتقال یا مشاهده منافع کاری محتوای آموزش، بر روی انتقال، تاثیر گذار است ، همچنانکه تحقیق روی محیط کار مانند شرایط انتقال و فرصت عمل، نشان می دهد که آنها به طور قدرتمندی برمیزان انتقال یادگیری اثر می گذارند.در سال ۱۹۹۶ هالتون در مقاله ای باعنوان« الگوی ارزیابی چهارسطحی خدشه پذیر» ، به انتقاد از الگوی چهار سطحی کرک پاتریک پرداخت و الگوی جایگزین معرفی کرد. الگوی هالتون براساس یک نو آوری از کارهای موجود در حوزه انتقال یادگیری به وجود آمد .در سال ۲۰۰۰ هالتون و همکارانش کارشان را به وسیله « سیستم انتقال» توسعه دادند . آنها سیستم انتقال را به عنوان همه مؤلفه‌های فردی ، آموزشی و سازمانی که در انتقال یادگیری بر عملکرد کاری اثر می گذارند، تعریف کردند.رویلر و گلدستین تحقیق بر روی انتقال آموزش را با بررسی نقش شرایط انتقال ، شرایطی چون موقعیتها و نتایجی که هریک از موانع و امکانات و حمایتها برای تسهیل انتقال آنچه از آموزش یادگرفته شده است، توسعه دادند . آنها درباره چهار عامل موقعیتی بحث کردند : عامل هدف ، عامل اجتماع ، عامل وظیفه و عامل خود کنترلی این موارد آنچه که کارآموزان یادگرفته اند را یادآوری می کنند یا حداقل فرصتی برای استفاده از آنچه آنها یادگرفته اند ، مهیا می‌کنند . (Rouiller & Goldstein , ۱۹۹۳)در مرحله بعد هالتون و همکارانش از اولین مطالعه و الگوی ارائه شده آنها به عنوان چارچوب مفهومی استفاده کردند . در این چارچوب فرض بر سه نتیجه

آموزشی مقدماتی است . این نتایج عبارتند از یادگیری ، عملکرد فردی و نتایج سازمانی. این نتایج به عنوان نتایج مورد قبول در یک مداخله آموزشی برای توسعه منابع انسانی تعریف شده اند. تغییر در عملکرد فردی به عنوان نتیجه یادگیری به کاربرده شده و نتایج سطح سازمانی به عنوان نتیجه تغییر در عملکرد فرد در نظر گرفته شده است. اصطلاح عملکرد فردی در الگوی انتقالی به جای رفتار در الگوی کرک پاتریک استفاده شده است. (Holton & al,۲۰۰۰)سنخ‌شناسی الگوی انتقالیالگوی انتقالی هالتون یک پایه تئوریک برای تشخیص نقاط قوت و ضعف انتقال یادگیری در سازمانها فراهممی آورد . این الگو متغیرهایی را که بر روی فرایند ارزشیابی بسیار موثرند و روابط میان عوامل موثر را ،تشریحمی کند. آنچه در مورد این الگو جالب به نظر می رسد اینکه واکنش که یکی از اجزای الگوی چهار سطحی اثربخشی کرک پاتریک بود، جزء الگوی هالتون نیست . زیرا واکنشها نتیجه اولیه آموزش در نظر گرفته نشده ، بلکه واکنشها به عنوان یک متغیر واسطه ای یا تعدیل کننده بین کارآموزان ، انگیزه یادگیری و عملکرد تعریف شده است . هالتون در الگوی خود از یکپارچگی ارزیابی و اثربخشی صحبت کرده است. در نتیجه بر اساس این الگو، هنگامی که نتایج ارزشیابی می شوند ، متغیرهای اثربخشی خطوط اصلی اهمیت را برای اندازه گیری دارا هستند.انتقال آموزش شامل تعدادی عناصر عمومی است . این عناصر عمومی ؛ افراد، نتایج ، کاربرد و زمینه هستند. افراد درگیر در انتقال ممکن است شامل یادگیرندگان مربیان ، همکاران و زیردستان باشند . نتایج انتقال آموزش شامل نتایج شناختی مهارتی و عاطفی است و کاربرد اشاره دارد به درجه ای که کارآموزان قادرندمهارتهای یادگرفته را در حرفه هایشان به کار ببرند یا عمومیت دهند و سرانجام، زمینه، شامل ویژگیهای محیط کاری است، مانند منابع در دسترس.«رویلر» انتقال را به چند نوع تقسیم بندی کرده است : انتقال افقی و انتقال عمودی ، انتقال خاص وانتقال غیرخاص، انتقال لفظی و انتقال شکلی ، انتقال نزدیک و انتقال دور. uiller,۱۹۹۳)

حالی که انتقال عمودی به وسعت دانش و مهارتهایی یادگرفته شده در سطوح بالاتر از مهارتها و دانش کسب شده اشاره دارد . این دو نوع انتقال روی‌هم‌رفته ممکن است مربوط به یکی از شرایط در نظرگرفته شده انتقال به وسیله بالدوین و فورد باشد . برای مثال فرد می تواند دانش و مهارتهای کسب شده را به موقعیتهای مختلف و یا به سطوح بالاتری از کاربرد، عمومیت دهد .هنگامی که موقعیت انتقال کاملاً مشابه عناصر یادگرفته شده باشد ، انتقال از نوع خاص اتفاق افتاده است . یکسان بودن عناصر، یادگیرندگان را هدایت می کند تا دانش ، مهارت و نگرشهای کسب شده از فعالیتها را تا آنجا که برایشان مقدور است در حرفه هایشان به کار ببرند. این نظریه با تئوری «عناصر یکسان» همراه است . تئوری عناصر یکسان بیان می کند که برنامه آموزشی باید به روشی یکسان طراحی شود تا در حد ممکن محتوای آموزش هماهنگ با موقعیت واقعی کار باشد . انتقال غیرخاص یا غیر ویژه به موقعیتی که عناصر یکسان مشابهی بین یادگیری و فعالیتهای انتقال وجود نداشته باشد، اشاره دارد.انتقال لفظی به مجموعه کاملی از دانش و مهارتهای کسب شده که در یک فعالیت یادگیری به کار می روند، اشاره دارد . از طرف دیگر انتقال شکلی اشاره به برخی از بخشهای دانش عمومی دارد که به شکلی خاص انعکاسمی یابد. تکنیک های یادگیری مانند استعاره یا مدل سازی می توانند برای تسهیل انتقال شکلی استفاده شوند .رویلر انتقال نزدیک را به عنوان شرایطی که در آن پیچیدگی موقعیت انتقال با پیچیدگی موقعیتی که یادگیری در آن شکل گرفته است بسیار مشابه باشد، تعریف کرده است. انتقال دور به درجه معینی از تفاوت بین یادگرفته های اولیه یا اصلی و موقعیت انتقال اشاره دارد. او در توضیح بیشتر بیان می کند که انتقال نزدیک برای مثال می تواند به دانش و مهارتهایی که از یک مدرسه کسب شده و به مدرسه دیگر انتقال می یابد اشاره داشته باشد ، در حالی که انتقال دور، دانش و مهارتهایی را که می توانند در موقعیتهای واقعی کار استفاده شوند را تقویت می‌کند. اگر کارآموز بتواند نقشی واقعی مشابه فعالیتهای آموزشی اعمال شده به وسیله آموزش دهنده را تشریح کند، او به انتقال نزدیک دست زده است. از طرف دیگر اگر بتواند شباهتها را به خاطر بسپارد و آن را در شغل و حرفه اش به کار گیرد، انتقال دور رخ داده است.در الگوی انتقالی ویژگیهای

فردی ، آموزشـی و سازمانی که بر نتایج آموزشـی تاثیر دارند. در کل این الگو بیان می کند که این مجموعه از ویژگیها مسـتقیماً با یـادگیری و عملکرد انتقـال ارتبـاط دارنـد . ویژگیهـای فردیبه اسـتثنای انگیزه، در مـورد تـاثیر سـایر ویژگیهـای فردی بر یـادگیری و عملکرد انتقال توافق وجود دارد . در مورد انگیزه افراد ، کثرت انگیزه های بررسـی شده به وسـیله محققان ، یک طبقه بندی ساده از نتایـج را مشـکل کرده است . هـالتون دو نوع انگیزه را مطرح کرده است و در ادبیـات نشـان می دهـد که هر کـدام شامل جنبه های مختلفی است . ویژگیهـای فردی تنوعی از ویژگیهـای کـارآموزان ماننـد دانش قبلی ، توانایی کلی ، سـطح مهارت ، سـطح انگیزه و دریافت از منابع یادگیری را شامل می‌شود .ویژگیهای آموزشیبررسی ویژگیهای آموزشی، یک مرحله پیشرفته تر از ویژگیهای فردی است و بیانگر آن است که محققان به طرف اثربخشـی به وسـیله تکنیک های آموزشـی خاص و اصول یادگیری حرکت می کننـد . تحقیقات وسـیعی روی طراحی آموزش به عنوان ویژگی آموزش انجام شده است. اگر آموزش و مجموعه یا موقعیتی که آموزش به آن انتقـال داده می شود، مشـابه باشـند، انتقال آموزش بهبود می یابـد. به عبارت دیگر درجه شـباهت بین آموزش و موقعیت انتقال، میزان انتقال را تعیین می کند.ویژگیهای سازمانیویژگیهای سازمانی نسبت به ویژگیهای فردی و آموزشـی کمتر مورد توجه محققان قرار گرفته است . اولاً_ مطالعات کمی در این زمینه وجود دارد، به علاوه محققان در مورد روش هماهنگی برایانـدازه گیری شـرایط سازمانی توافق ندارنـد تحقیقات مربوط به تاثیر ویژگیهای سازمانی بر انتقال به طور فزاینده ای روی عواملی چون حمایت سازمانی ، ارزش آموزش برای ســـازمـان ، حمایت مـدیریت، حمایت سـرپرست ، حمایت همکاران و فرصت اسـتفاده ازآموزش تمرکز کرده است.(Kaye Alvarez et al,&۲۰۰۴)الگوی هالتون بیان می کنـد که این سه مجموعه ویژگیها مسـتقیماً با یادگیری و عملکرد انتقال ارتباط دارند . چنین ارتباطات مشخصی به خاطر تعامل بین ویژگیها وجود دارد . برای مثال هالتون بیان می کند که ویژگیهای اولیه (برای مثال انگیزه) برویژگیهای آموزشـی و سازمانی اثر دارنـد، بنابراین نتایج آموزشـی را تحت تاثیر قرار می دهند . اگر چه هـالتون راهنماییهای سودمنـدی برای انـدازه گیری اثربخشـی آموزشـی تهیه کرده است اما مطالعات کمی به طور همزمان جنبه های مختلف بحث شـده به وسیله هالتون را اندازه گیری کرده اند .الگوی انتقالی یک الگوی ارزشـیابی مفهومی است که روی عملکرد فراگیران متمرکز شـده است و در تغییر عملکرد افراد به عنوان یـک نتیجه از یادگیری تلقی شـده است . برهمین اساس نتایـج سـطح سازمـان، یـک نتیجه از تغییر در عملکرد افراد است.از طرف دیگر الگوی انتقـالی یـک الگوی بسـیار جـامع است که برای تعیین اثر متغیرهای مـداخله گر ماننـد انگیزه ، محیط ، توانایی و تاثیر عوامل ثانویه ماننـد عملکرد خودکارآمـدی و آمادگی یادگیرنده به کار می رود . با این وجود این الگو تاثیر سـهم دانش روی انتقال آموزش را که می تواند یک نقش کلیدی روی انتقال یادگیری داشـته باشـد ، لحـاظ نکرده است .دیگر عامل کلیـدی در انتقال یادگیری ، فرصت اسـتفاده است که به وسـیله هالتون شـناخته شـده است . فرصت اسـتفاده به عنوان میزانی تعریف می شود که کـارآموز می آموزد تا منابعی که او را قادر به کاربرد مهارتهای جدیـد در کار می کنـد، اسـتفاده کنـد. هـالتون و همکـارانش بیان کردنـد که شـرایط انتقال آموخته های کارآموزان منطبق برمرجع سازمانی مانند سرپرسـتان همکـاران و وظـایف اسـت .(Holton & al,۱۹۹۷)در مجمـوع عـواملی که تحقیقـات و تجـارب اولیه طراحـان الگـو، اثرگـذاری آنهـا را روی نتایـج انتقال نشان داده انـد، به طور مختصـر شامل موارد زیر است:- محیط عمومی کار: در محیط کار بین محیط کار عمومی و شرایط انتقال تفاوت وجود دارد . محیط کار عمومی شامل مؤلفه هایی از محیط کار است که ارتباط خاصی با نتایـج انتقال نـدارد ، اما ممکن است روی آن اثرگـذار باشـد . به عنوان مثال مشـخص شده است که اسـتقلال کاری که کارآموزان دارند، نقش مسلمی روی نتایج انتقال دارند . استقلال کاری متغیری است که شرایط عمومی کار را نشان می دهد .- شرایط انتقال : بورک و بالدوین بیان کردندکه شـرایط انتقال اشاره دارد به شواهدی که ویژگیهای محیطی کار را توصیف می کنند و ممکن است تسـهیل کننـده یا مانع اسـتفاده از مهارتها شونـد.(Burke & Baldwin,۱۹۹۹)- حمـایت سـرپرست: حمایت سـرپرست به عنوان میزانی که رفتـار سـرپرست، کـارآموزان را تشویـق به اسـتفاده از دانش، مهـارت و نگرشـهای به دست آمـده از آمـوزش می کنـد ،

تعریف شده است و شامل رفتار سرپرستی قبل ، ضمن و بعد از مشارکت در آموزش است. اعتقاد عمومی بر این است که حمایت سرپرست بطور مستقیم بر روی نتایج انتقال اثر می گذارد – انگیزه انتقال: انگیزه انتقال اشاره به تمایل کار آموز به استفاده از دانش ، مهارت و نگرشهای کسب شده از برنامه آموزشی در حرفه اش دارد .– اجرای مداخله: مداخله اشاره به آموزش برای نیازهای کاری و حرفه ای کارآموزان دارد .– طرح انتقال: طرح انتقال اشاره دارد به میزانی که طراحی و اجرای برنامه آموزشی ، به طور مثبتی نتایج انتقال را تحت تاثیر قرارمی دهند . عواملی که طراحی انتقال را انعکاس می دهند، شامل پیوستگی عناصر تدریس اصول عمومی درباره محتوای آموزش ، تنوع عمل ، محتوای کلي و میزان تنظیم اهداف ضمن آموزش است .هالتون یک چارچوب مفهومی برای ارزشیابی توسعه منابع فراهم آورده است که متفاوت از الگوهای دیگر است ، زیرا این الگو، عواملی را که روی فرایند ارزشیابی و روابط بین مؤلفه‌ها اثرمی گذارند، تشریحمی کند. او ۹ عامل شرایط انتقال را استخراج کرد. این عوامل عبارتند از حمایت همسالان ، حمایت سرپرست ، آزادی تغییر ، نتایج فردی مثبت ، نتایج فردی منفی ، مجوز سرپرست ، اعتبار محتوا ، طرح انتقال و فرصت انتقال .در گام بعد هالتون و همکارانش تلاش کردند تا ۹ عامل شرایط انتقال بیان شده در تحقیق سال ۱۹۹۶ را ترکیب کنند. آنها ۷ عامل دیگر را در این تحقیق به آن افزودند . این هفت عامل شامل این موارد است: خودکارآمدی عملکرد ، انتظار مربوط به نتایج خودکارآمدی عملکرد، استعداد فردی برای انتقال، هدایت عملکرد بازخورد ، آمادگی یادگیرنده و انگیزه کلی برای انتقال. (Holton & al,۱۹۹۷)درمجموع هالتون برای تعیین میزان انتقال یادگیری فراگیران مؤلفه‌هایی را ارائه داد که شامل ۱۶ مؤلفه در دو حوزه آموزشی است: مولفه های آموزش خاص و مؤلفه‌های آموزش عمومی . حوزه آموزش به طور خاص شامل موارد اندازه‌گیری کننده ۱۱ ساختار است . این ۱۱ ساختار عبارتند از : آمادگی یادگیرنده انگیزه انتقال نتایج فردی مثبت ، نتایج فردی منفی ظرفیت فردی برای انتقال ، پیش حمایتها ، حمایت سرپرست ، مجوز سرپرست اعتبار محتوای مهیا شده ، طرح تحقیق و فرصت استفاده. مؤلفه‌های آموزش به طور کلی عمومی) شامل موارد اندازه‌گیری کننده ۵ ساختار است که عبارتند از : انتظارات عملکرد انتقال ، انتظارات نتایج عملکرد مقاومت در برابر تغییر، خود کار آمدی عملکرد و هدایت عملکرد .در این الگو سهم دانش به وسیله رفتارهایی که در مبادله اطلاعات و فراهم سازی کمک به افراد در گیرهستند، مشخص می شود. (Connelly & Kelloway,۲۰۰۳)نتیجه گیریالگوی انتقالی از جدیدترین الگوهای موجود در ادبیات ارزیابی اثربخشی آموزشهای ضمن خدمت است. فرض اساسی در این الگو آن است که میزان اثربخشی آموزش باید براساس میزان انتقال آموخته های حاصله از آموزش به محیط واقعی کار سنجیده شود، بنابراین جوانب موثر بر میزان کاربرد آموزشها در محیط واقعی کار مولفه های موثر براین انتقال و کاربرد آموخته ها را مورد ارزیابی قرار داده است.الگوی انتقالی را می توان برای اهداف زیر نیز مورد استفاده قرار داد:–۱ برای ارزیابی مشکلات بالقوه فاکتورهای انتقال دوره .–۲ برای ارزشیابی برنامه های آموزشی .–۳ برای رسیدگی به مشکلات انتقال شناخته شده .–۴ برای طراحی مداخلات هدفمند جهت بهبود انتقال .–۵ برای ارزشیابی یکپارچه انتقال به عنوان بخشی از ارزیابی منظم کارکنان .

منبع: ماهنامه تدبیر–سال هجدهم–شماره ۱۸۶

منابع–۱ ابیلی، خدایار " ،سیستم های توسعه منابع انسانی ، "مجموعه مقالات اولین کنفرانس توسعه منابع انسانی ، آبان ۱۳۸۲.–۲ صدری، سید صدرالدین ، نظام آموزش کارکنان دولت ، چاپ اول ، (تهران : معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور ، ۱۳۸۳) ، ص ۱۴ .

–۳ Baldwin , T.T & Ford, J.K ," Transfer of Training : A Review and Direction for Future Research ". personnel psychology , ۱۹۸۸ ,vol ۴۱ , pp۶۳– ۱۰۵ .۴– Connelly, C.E & Kelloway, E.K, "Predictors of Employees, Perceptions of Knowledge Sharing Cultures", Leadership and

Organization Development Journal, ۲۰۰۳,VOL۲۴,no ۵ ,p۲۹۴۵- Holton .E.F.III, Bates .R.A,& Ruona Wendy .E.A, "The development of a generalized learning transfer system inventory " , Human Resource Development Quarterly ,۲۰۰۰,vol ۸ , no ۴ , p ۳۳۳ .۶- Holton ,E.F.III, Bates .R.A, Seyle . D.L, & Carvalho .M.B, " Toward construct validation of a transfer climate instrument " , Human Resource Development Quarterly , ۱۹۹۷, vol ۸ , no ۲ , p ۹۵ .۷- Kaye Alvarez , Eduardo ,Salas and Christian , " An integrated model of training evaluation and effectiveness " , Human Resource Development Review , ۲۰۰۴ , vo ۱۳ , No ۴ , p ۳۸۹ .۸- Rouiller , J.Z , & Goldstein , I.L , " The Relationship between organizational transfer climate and positive transfer of training " , Human Development Quarterly .۱۹۹۳ vol ۴ , no ۴ , p ۹۵ .

نو آوری در آموزش عالی بر پایه مدل بالدریج

محمد شرفی

پیشرفتهای تکنولوژیک، بالا رفتن انتظارها و تغییرهای جمعیتی دانشجویان، تقاضا های ذینفعان برای پاسخ گویی و ابزارهای جدید، ارائه مطالب آموزشی همگی چالشهای کنونی هستند که نیاز به نوآوری در آموزش عالی را ضروری می کنند. روبه‌رو شدن با این چالش ها مشکل بسیار بزرگی است که نتیجه آن دستیابی به محیطی دارای منابع

مالی محدود می باشد و روشن است که موسسات آموزشی باید روشهای سنتی فعالیتهای خود را مورد بازبینی قرار داده، به منظور ماندگاری سازمان در زمان حال و آینده اقدام به کارگیری روش‌ها و فنون جدید کنند. نوآوری، عبارت است از تغییری معنی دار که برای بهبود خدمات و فرایند های سازمانی و ایجاد ارزشهای جدید برای ذینفعان سازمانها صورت می‌گیرد و برای دست یابی به ابعاد جدید عملکرد بر رهبری سازمان تمرکز دارد.تاکید دپارتمانهای حوزه تحقیق و توسعه برای نوآوری در موسسات آموزش عالی به منظور ارتقاء ارزش آموزشی برای دانشجویان و بهبود اثربخشی تمامی فرایندهای یادگیری محور و کارایی فرایند های پشتیبان، رویه های یادگیری محور امری حیاتی و ضروری است. دانشکده‌ها و دانشگاهها باید به گونه ای مدیریت و رهبری شوند که نوآوری به عنوان یک فرهنگ و بخش طبیعی فعالیتهای روزانه درآمده و به عنوان دانش افزوده برای همه اعضای هیئت علمی و دانشکده مطرح شود؛ توانایی تسریع در انتشار و تبدیل این دانش به سرمایه که محرکی برای بهبود آموزشی می باشد، امری ضروری است. پیشبرد و هدایت حرکت نوآوری ، اجرا و پیگیری اصلاحات و بهبودها اغلب برای بسیاری از دانشکده ها و دانشگاهها بی‌نهایت مشکل است. در برخی موارد، هر موسسه آموزشی ممکن است روشی ویژه به خود داشته باشد که تا اندازه ای نوآورانه است. هر دانشکده یا دانشگاه می تواند نشریات و مطالبی را منتشر کند که معرفی‌کننده برنامه ها و فعالیتهای جدیدی است که با هنجارهای دانشگاهی متفاوت هستند و شیوه جدیدی را (دست‌کم برای موسسه) ابداع می کنند و افرادی توانمند را برای هدفهای مناسب در نظر بگیرد. در هر صورت این فعالیتهای جدید و دیگر تغییرات، برای بسیاری از بخشها به صورت تصادفی هستند نه سیستماتیک. تعداد محدودی از موسسات آموزشی به کنترل خوبی بر پیامدهای حاصل از نوآوری دست یافته اند و بسیاری از موسسات آموزشی که زمان و تلاشهای قابل ملاحظه ای را صرف بهبود عملکرد خود کرده اند که اغلب به الگوی پیشین بازگشت داشته اند. پرروشن است که بسیاری از موسسات آموزشی فاقد یک چارچوب سیستماتیک هستند که به آنها اجازه بدهد تا به طور موثری تغییرات را مدیریت و نوآوری را تشویق کنند و به نتایج مثبت و رو به افزایش حاصل از تلاشهای خود دست یابند. تغییر و نوآوری مفاهیم جدید بر مبنای یک فرایند و روش سیستماتیک اتفاق می افتد. مفاهیم جدید در نتیجه ایجاد شرایط مساعد

ظاهر می شوند: فناوریهای ناهمسان برای ایجاد ارزشهای جدید با همدیگر ترکیب می شوند، محیطی که حاوی عناصر اساسی هستند و افرادی که برای شناخت امکانات جدید آماده شده اند، با بحرانهای اقتصادی یا فرهنگی یا یک چشم انداز روشنی از آینده پیوند می خورد و زمینه را برای تغییر و نوآوری فراهم می‌سازد. طبیعی است که آموزش عالی دارای همه عناصری است که برای تغییر و نوآوری ضروری هستند.آنچه که نیاز است، یک مدل یا ابزاری است که فرایندی سیستماتیک برای پیشبرد و مدیریت تغییرات فراهم سازد. معیار مالکم بالدریج برای تعالی عملکرد، مدل مناسبی را برای این منظور فراهم می سازد. معیار بالدریج برای تعالی عملکرد مدیریت برای نوآوری، یکی از ارزشهای محوری معیار مالکم بالدریج است. این معیار ساختار جامعی را برای موسسات آموزشی به منظور تنظیم رسالت، چشم انداز، ارزشها، هدفها و چالشهای راهبردی همراه با منابع ضروری برای بهبود بلند مدت فراهم می کند. این معیار ابتدا برای افزایش رقابت بین شرکت های تولیدی آمریکا در دهه ۱۹۸۰ ایجاد شده بود. معیار به مرور تکامل یافته، در عمل به منظور تعالی عملکرد در سطح جهانی تعریف شده است. معیار بالدریج به طور مفصل و جامعی برای سازمانهای بهداشتی و آموزشی در میانه دهه ۱۹۹۰ مورد بازبینی و بررسی قرار گرفته است. ارزشهای مفاهیم اصلی معیار تعلیم و تربیت در هفت طبقه تنظیم و مجسم شده است: ۱. رهبری؛۲. برنامه ریزی راهبردی؛ ۳. تمرکز بردانشجویان، ذینفعان و بازار؛ ۴. سنجش ؛ تحلیل و مدیریت دانش؛ ۵. تمرکز بر اعضای هیئت علمی دانشکده؛ ۶. مدیریت فرایند؛ ۷. نتایج عملکرد سازمانی. موسسات آموزشی متعددی از این معیار برای بهبود درونی یا برای راهنمایی در نوشتن درخواست وارائه این درخواست برای بررسی، نمره گذاری و دریافت جایزه ملی کیفیت استفاده کرده اند. مدرسه‌ها، دانشکده ها و دانشگاهها می توانند برای دریافت جایزه ملی کیفیت مالکم بالدریج که برنامه آن از سال ۱۹۹۹ شروع شده اقدام به تکمیل درخواست کرده، آن را ارسال کنند. طی هفت سال گذشته، موسسات آموزش عالی متعددی از ارزشها و معیار بالدریج به عنوان یک چارچوب مدیریتی برای ایجاد نوآوری و تغییر در قلمرو معیارهای کلیدی استفاده کرده اند. زمانی که موسسات آموزشی قادر باشند قوانین رهبری و برنامه ریزی را به روشنی بیان کنند و به طور شفافی نتایج آن را با خواسته هایشان مرتبط سازند، احتمال دستیابی به موفقیت در نهادینه کردن نوآوری در داخل فرهنگ سازمان، بسیار بیشتر است. نوآوری در دانشگاه ویسکانسین دانشگاه ویسکانسین استوت، دانشگاه جامعی است که با ۸۰۰۰ دانشجو در شمال غربی ویسکانسین واقع شده است و یکی از نخستین دانشگاه هایی است که موفق شده در سال ۲۰۰۱ خود را با معیار بالدریج منطبق کند و نخستین موسسه آموزش عالی است که جایزه بالدریج را دریافت کرده است. بخشی از سیستم دانشگاهی ویسکانسین، یک موسسه آموزشی با ماموریت ویژه است که بر برنامه های دانشگاهی به صورت حرفه‌ای تمرکز دارد. این موسسه آموزشی با بیش از یک دهه تجربه در بهبود کیفیت به شکل سیستماتیک، قادر به ایجاد نوآوری در حوزه های مختلف دانشگاهی، شامل: علمی، مدیریتی و خدمات پشتیبانی دانشجویان، ایجاد سیستم های جدید رهبری مشارکتی، برنامه ریزی راهبردی، کارایی عملکرد دانشجویان و تعیین میزان رضایت ذینفعان می باشد. ساختارهای بوروکراتیک دانشگاهی، گرایش به سرکوب کردن ایده‌ها و مفاهیم جدید دارند. بنابراین تنها مدیریت و رهبری قوی و رویکردهای سیستماتیک است که مقاومت و ایستادگی نیروهای بوروکراتیک را دربرابر ایده های جدید خنثی می کند. ساختار بوروکراتیک ویژه آموزش عالی از لحاظ ماهیت بسیار مستعد تعارض، به جای نوآوری یا تشریک مساعی است. روسای تعداد اندکی از دانشکده ها و دانشگاهها به روشنی هدف‌های موسسات آموزشی خود و راههای دستیابی به آن را بیان کرده اند. باوجود این یکی از ارزشهای اصلی معیار بالدریج داشتن نقشه و آرمان توسط رهبران است که از راه آن رهبران هدف‌های خود را تنظیم و جو دانشگاهی یادگیری محور و دانشجو محور را ایجاد می کنند. معیار بالدریج این موضوع را بررسی می کند که چگونه راهبران ارشد با دانشکده و اعضای آن از راه ارتباطات باز دوجانبه با همدیگر ارتباط برقرار می کنند و این رهبران تلاشهای خود را برای دستیابی به هدفهای سازمانی متمرکز می سازند. دانشگاه ویسکانسین استوت روش و رویکرد ویژه‌ای را برای رهبرانی که مدل بالدریج را برای سازمان و دانشگاه خود

مورد توجه قرار داده اند ابداع کرده است که در آن سیستم رهبری دانشگاه پیچیدگیها و موانع را از میان برداشته و ارتباطات چندجانبه را تشویق و ساختار سازمانی را برای مشارکت گسترده همه اعضا و گروه های مختلف ذینفعان در چگونگی اداره سازمان هموار می سازد. هیئت مشورتی، هسته سیستم رهبری است و هر دو هفته یک‌بار با تعداد بیست عضو که شامل مدیران دانشکده ها، اعضای هیئت علمی و رهبران گروههای دانشجویان است تشکیل جلسه می دهد و اعضا این گروه رهبران ارشد، کانال ارتباطی برای سازمانشان فراهم می کنند که نتیجه این ارتباطات قوی، مشارکت در تصمیم گیری‌ها و استفاده مناسب از فرصتهای به دست آمده در موضوع‌های مربوط به طرفداری از گروه های مربوطه خود است. هیچ گونه تصمیم مهم یا تخصیص منابع بدون بحث در شورای مشورتی دانشگاه صورت نمی گیرد. به عنوان مثال: زمانی که دانشگاه ویسکانسین استوت در نیمسال پاییزی سال ۲۰۰۲ تصمیم به استفاده از لپ تاپ در محیط دانشگاه گرفت و هر دانشجو سال اول دانشگاه نیاز به رایانه لپ تاپ داشت، سرآغاز این کار با شنیدن نظرات اعضای دانشکده درزمینه رسانه ای کردن کلاسهای درسی و فرصتهای آموزشی دانشجویان و توجه به گفته های نمایندگان دانشجویان در ارتباط با هزینه های سخت‌افزاری و نرم افزاری بود که این امر به صورت گسترده ای در شورای مشورتی دانشگاه مورد بحث و بررسی قرار گرفت. در نتیجه دانشگاه قادر به شناخت و توجه به تمامی ملاحظاتی شد که بیش از اجرای این تغییر مهم باید صورت می گرفت. دیگر موسسات آموزشی برنده جایزه بالدریج نیز سیستم رهبری مشارکتی را ایجاد کرده اند که دارای کارکردهای بسیار مهمی برای اعضای دانشکده، دانشجویان و دیگر اعضاست. برنامه ریزی موثر، مبنای ایجاد تغییرات اساسی در موسسات آموزشی است، هرچند که در بسیاری از موسسات آموزش عالی، برنامه ریزی به مدیریت امور ثبت نام و توسعه برنامه های دانشگاهی محدود می شود. دریافت حداقل ملاحظات از حوزه‌هایی، همانند: مدیریت فرآیند های آموزشی و پشتیبانی که از حوزه های بسیار مهم و اساسی می باشند، ضروری است. در قلمرو برنامه ریزی راهبردی معیار بالدریج نیازمند ایجاد یک فرایند راهبردی و سیستماتیک است که تجزیه و تحلیل SWOT از موسسه و عوامل کلیدی موثر بر تغییر در وضعیت نمایه های جمعیت دانشگاهی و دانشجویان، فناوری و بازار و نیز موسسات آموزشی رقیب را در بر گیرد. راهبرد ایجاد شده ممکن است به شکل‌های مختلف، از قبیل: طرحها، پیش بینی ها، سناریوها یا دیگر روشهای تجسم آینده، به منظور شناسایی هدفهای راهبردی، تصمیم گیریها و تخصیص منابع مورد استفاده قرار گیرد. فرایند تبدیل هدفها به برنامه های اجرایی، ایجاد هدفهای متناسب با الگوهای رهبری و سنجش موفقیت برنامه های عملیاتی از راه شاخصهای کلیدی عملکرد، نیز از جنبه های بسیار مهم معیار بالدریج است. در دهه گذشته، دانشگاه ویسکانسین استوت به صورت بارزی فرایند برنامه ریزی راهبردی را در پاسخ به جوانب مختلف معیار بالدریج اجرا کرده است. این فرایندها با تدوین ماموریت، چشم انداز و بیان ارزشها و ترکیب تحلیلهای وضعیت و در نظر گرفتن ذینفعان شکل گرفته است. اطمینان از موفقیت برنامه ها و دستیابی به هدفهای راهبردی، مستلزم این است که فرایند تدوین و اجرای برنامه‌های عملیاتی به صورت هر شش ماهه مورد بازنگری و پایش قرار گیرند که از نقاط قوت این فرایند، توانایی یکپارچه کردن برنامه های کوتاه مدت، برنامه های بلند مدت و تخصیص منابع است و این با مشارکت گسترده هم ذینفعان داخلی و خارجی هویت می یابد. در ابتدا سه گروه از سیستم برنامه ریزی راهبردی دانشگاه ویسکانسین استوت حمایت می کردند. شورای مشورتی دانشگاه جزو گروه کلیدی رهبران بودند و کار برنامه ریزی و تخصیص منابع را متناسب با برنامه‌های عملیاتی بر عهده داشتند. گروه برنامه ریزی راهبردی مشتمل بر شورای مشورتی و دیگر اعضای دانشکده و اعضای هیئت علمی و نمایندگان دانشجویان مسئول حفظ ماموریت(رسالت)، چشم انداز و بیانیه ارزشها و اهداف کوتاه مدت می‌باشند. این گروه همچنین هدف‌های راهبردی را تحت هر یک از هدف‌های کلی که به عنوان شاخص های کلیدی عملکرد شناخته می‌شوند تدوین کرده، فرایند اجرای برنامه های عملیاتی را مورد پایش قرار می دهد.گروه سوم اداره برنامه‌ریزی و بودجه کار تحلیل و برنامه ریزی بودجه عملیاتی سالیانه و تدوین بودجه سرمایه ای را بر عهده دارد. این گونهٔ ترکیب کارکردهای سه گروه سبب تقویت فرایند به‌کارگیری داده ها و اطلاعات مورد

استفاده در برنـامه ریزیهـا و تصـمیم گیریهـا می شود و تخصـیص منابع را با هـدف‌های راهبردی و با برنامه های عملیاتی متناسب و هماهنگ می سازد و درنتیجه از فرایند سـنجش عملکرد دانشگاه بر اساس شاخصـهای کلیدی عملکرد حمایت می کند. برنامه های عملیاتی به منظور اطمینان از برداشـتن گامهای مناسب برای دستیابی به هر یک از هدف‌های راهبردی تنظیم شده مورد اسـتفاده قرار می گیرنـد. هر برنـامه شامـل هـدفهای مقـدماتی و اولیه است که آن را بـا برنـامه راهبردی مرتبـط می سـازد. عملیات و کارکردهای سطوح بالا بایـد به طور کامل اجرا شوند، جایگاهها، اشـخاص و یا گروههای مسـئول هر گام، باید به خوبی مشـخص شوند، زمان و منـابع مورد نیـاز و شاخصـهای کلیـدی عملکرد مرتبـط بـا هر یک از هـدف‌های راهبری بایـد در نظر گرفته شود. و همه برنامه های عملیـاتی بایـد هر شـش ماه توسط گروه برنامه ریزی راهبردی مورد بازنگری قرار گیرنـد. از آنجا که دانشگاه ویسکانسـین اسـتوت برنامه های عملیاتی خود را در اواخر دهه ۱۹۹۰ تدوین کرده، تاکنون به بیش از ۵۰ مورد از هدف‌های راهبردی خود در حوزه های مرتبط با یکپارچگی فناوری، جو دانشـگاهی، برابری جنسـیت، جهانی شـدن و بازآموزی فارغ التحصـیلان دست یافته است. یکی از هدف‌های راهبردی اخیر دانشـگاه، با تدوین برنامه های دانشـگاهی مرتبط است که منجر به تاسـیس مرکز نوآوری برنامه درسی در دانشـگاه شده است؛ جایی که اسـتادان رشـته های مختلف دانشـگاهی اوقات فراغت خود را صـرف پرداختن به مشارکت در تدوین رشته‌ها و برنامه های جدید، در حوزه‌هایی از قبیل: نانو تکنولوژی، عصب شناسی و محیط‌های دیجیتالی فعال برای حمایت و تمرکز بر ماموریت دانشـگاه ویسکانسـین اسـتوت می کننـد. در حوزه یادگیری و عملکرد دانشـجویان، بر اساس معیار بالدریج، موسـسات آموزشـی نیازمنـد این هسـتند تا سـطوح و گرایشـهای فعلی در حوزه های کلیدی یا شاخصـهای یادگیری دانشـجویان را شـناسایی و یادگیری دانشجویان را بهبود بخشند. برای پیگیری این معیار، دانشگاه ویسکانسین استوت یادگیری دانشجویان را مورد سنجش قرار داده، پیشـرفت دانشـجویان از زمانی که در این موسـسه ثبت نام کرده اند شـروع شده و این روند به خوبی، تا بعد از فارغ التحصیلی آنان ادامه داشـته است. دانشـجویان تازه‌وارد به محض ورود به دانشـگاه آزمون های رده‌بندی درمورد موضوع‌های کلیدی را که از قبیـل: ریاضـیات، زبان رسـمی و زبان خارجی است، تکمیل می کننـد. هر برنامه دانشـگاهی مجموعه ای از هـدف‌هایی را دنبال می کند که روشـهای مناسب ارزیابی، شامل ارزشـیابی دوره‌های آموزشـی، امتحانات استاندارد شده، مجموعه دوره های الکترونیکی و ارزیـابی یـادگیری تجربی به منظـور ارزیـابی پیشـرفت دانشـجویان نسبت به هـدفهای آموزشـی را در بر می گیرد. قـابلیت در زمینه آموزشـهای عمومی به وسـیله واحد امتحانات و ارزیابی دانشـکده به طور سالیانه از راه نمونه گیری تعداد زیادی از دانشـجویان سال آخر مورد بررسـی قرارمی گیرد و اسـتادان آموزشـهای عمومی هم ارزیابیهای دوره ها را مدیریت می کنند و دانشـجویان سال آخر مهارتهـای آموزشـی کلی خود را ارزیـابی می کننـد. نتایـج این ارزیـابی هـا به وسـیله مـدرسان وسرپرسـتان برنامه های آموزشـی به صورت سالیانه مورد بررسـی قرار می گیرد و برنامه‌های لازم برای بهبود فراینـد یادگیری و تـدریس تدوین شده و در اختیار اعضای دانشکده‌ها قرار می گیرد. بیشتر دانشکده‌ها و دانشگاهها، اطلاعات اندکی درباره چگونگی ارائه خدمات مطلوب تر به ذینفعان حال و آینـده خود دارنـد. گردآوری این قبیل داده ها و تجزیه و تحلیل رونـد آنها برای شـناسایی نیازهای در حال تغییر ذینفعان کلیدی، اعـم از دانش آموختگـان و کارکنـان اطلاعـات ارزشــمندی را برای پالایـش و بهبـود برنـامه هـا و ارائـه خـدمات توسـط دانشــگاه ویسکانسـین اسـتوت فراهم کرده است. در بسـیاری از موارد این داده هـا تغییرات مورد نیـاز و حوزه هایی را که برای ارائه خـدمات مطلوب تر به گروههای ذینفع نیاز به نوآوری دارنـد، زیر پوشـش قرار می‌دهند. دانش آموختگان طی سالهای اول تا پنجم تحصـیل، مـورد ارزیـابی قرار می گیرنـد و نتایـج این بررسـیها و ارزشـیابیها توسـط موسـسات آموزشـی مورد اسـتفاده قرار می گیرد. موضوع بـازخورد کارکنـان در زمینه یـادگیری مهارتهـا نیز به عنوان مـاموریت دانشـگاه ویسکانسـین اسـتوت بـا تاکیـد بر آمادگی شـغلی به صورت اساسـی مورد توجه قرار می گیرد. در طول دهه گذشته ۹۵ درصد از فارغ التحصـیلان در موقعیت های شغلی قرار گرفته اند و دانشـگاه کارکنـان زیـادی را از میـان دانشـجویان در محیـط هـای دانشـگاهی و مشارکت در نمایشـگاههای حرفه ای، کمیته های

مشورتی و دیگر فعالیتهای مرتبط با دیگر دانشگاهها در گروههای همسالان به کارگرفته است. برای تعیین سطح رضایت کارکنان، دانش، مهارتها و تواناییهای فراگرفته شده و همچنین انتظارهای آنها به صورت رسمی مورد تحقیق و بررسی قرار می گیرد تا حوزه هایی که نیاز به بازنگری در برنامه درسی دارند مشخص شود، یا برنامه ها ی جدید تدوین شده و یا اینکه خدمات ارائه شده بهبود یابند. گروهی براین باورند که نوآوریهای پایدار باید ازسوی کارکنان و اعضای هیئت علمی پدیدار شوند اما دسته دیگر حمایت مدیران عالی را عامل اصلی موفقیت نوآوریها می دانند. توسعه و استقرار شاخص های عملکرد و سازو کارهای سنجش مناسب، موفقیت اصلی دانشگاه ویسکانسین استوت برای اجرای معیار بالدریج بوده است. کمیت سنجه های مورد ارزیابی مهم نیست بلکه آنچه که مهم است اندازه گیری عملکرد و یکپارچگی سیستم ها به صورت مداوم است. از نظر تاریخی دانشگاه ویسکانسین استوت در جمع آوری اطلاعات آموزشهای مبتنی بر واقعیت‌ها، دارای شهرت است. ولی تا زمانی که موسسه آموزشی شروع به‌کارگیری سیستماتیک معیار بالدریج نکرده بود، مدیران ارشد موسسه چگونگی جمع آوری همه داده ها و مقیاسهایی را که باید مورد بررسی قرار گیرد و به شکل جامع تنظیم شود تا اثربخشی فرایندهای کلیدی سازمان، ماموریت و هدف‌ها را مورد بررسی قرار دهد درک نکرده بودند. ابتدا پذیرش معیار بالدریج، دانشگاه ویسکانسین استوت سنجه‌های زیادی را در برخی از حوزه ها و در برخی دیگر تعداد کمتری را دارا بود و قادر نبود آنچه را که معیار و سنجه های اصلی عملکرد کل سیستم بودند شناسایی وتعریف کند. به‌علاوه در حالی دانشگاه ویسکانسین استوت اطلاعات مرتبط با دیگر دانشگاهها ومحیط های دانشگاهی ویسکانسین را دارا بود، داده های مقایسه ای کمی در رابطه با ارزیابی عملکرد یا تنظیم هدف‌ها متناسب با رقبای اصلی و موسسات پیشرو در این زمینه وجود داشت. بنابراین هیچ کسی نمی دانست اگر هدف‌ها توسط موسسه آموزشی تنظیم شود آیا دانشگاه قادر خواهد بود رهبری مناسب و شفافی را در حوزه های راهبردی و مهم دانشگاه صورت دهد یا خیر؟ با استفاده از معیار بالدریج به عنوان یک مدل، دانشگاه قادر بود سیستم ارزیابی و داده های جامعی را برای پشتیبانی تمامی ماموریتها و برنامه های دانشگاه به شکلی مناسب تر و مطلوب تر تنظیم کند و با استفاده از مشاهده روندها و اطلاعات مقایسه ای، چرخه بهبود مستمر و سیستماتیک عملکرد را به حرکت درآورده و قطعی کند. کلید موفقیت مدیریت تغییرات به لحاظ تاریخی، وقتی دانشکده ها و دانشگاهها تغییرات نوآورانه ای را در حوزه هایی که در مقاله به آنها اشاره شد، به آن دست یافته اند که در معرض عواملی قرار گرفته اند که تعادل وجودی آنها را مختل کرده است. برای مثال دانشگاه ویسکانسین استوت شروع به تغییر رویه‌ها و فرآیندهایی کرده است که از نظر رئیس وقت دانشگاه، بیش از یک دهه، فاقد اعتماد و اطمینان بوده است. بزرگترین چالش برای طرفداران نوآوری در آموزش عالی شکست خوردن برنامه های نوآورانه در برابرمقاومت موسساتی است که به خوبی طراحی شده اند و در معرض خطر نابودی در کوتاه‌مدت قرار ندارند.ساختار این موسسات که بر اساس روشهای سنتی شکل گرفته است، به صورتی گسترده، برای ماندن و ثبات و حفظ پایگاه اجتماعی خود تلاش می کنند. این برای هر سازمانی و هر بخش سازمان، یک واقعیت است. هر سازمان دارای ساختارها، سازو کارهای کنترل و دستور کارها و مقرراتی است که سازمان را نسبت به مدیریت و پشتیبانی مداوم هدف‌ها و ماموریت خود قادر می سازد. سازمان هایی که برای مدت طولانی فاقد عیب و نقص بوده اند و یا دارای تاریخچه موفقت طولانی مدت هستند بیشتر با فرهنگ و روشهایی که آنها را در دستیابی به ماموریت شان کمک می کند، عجین شده اند و ساختار ها در جاهایی شکل گرفته اند که حفظ آنها وابسته به حفظ پایگاه اجتماعی سازمان است. این ساختارهای بوروکراتیک گرایش به سرکوب کردن ایده ها و مفاهیم جدید را دارند، بنابراین نیازمند مدیریت و رهبری قوی و رویکردهای سیستماتیک است که مقاومت و ایستادگی نیروهای بوروکراتیک را در برابر ایده های جدید خنثی کند. موسسات آمورشی که به صورت موفقیت آمیزی توانسته اند نوآوری ها و تغییرات را مدیریت کنند به طور کلی چهار عامل عمده در آنها نقش داشته اند: تعهد و حمایت مداوم رهبران و مدیران ارشد سازمان، شیوه های برنامه ریزی سیستماتیک و سازمان یافته، فرایند های مشارکتی و حساب شده و ارتباطات چند سویه و اثربخش.

یکی دیگر از عناصر بسیار مهم برای ایجاد نوآوری و تغییر این است که نوآوری باید از راه افراد خط قدرت سازمان(روسا، معاونان روسا، سرپرستان یا مدیران گروهها) صورت گیرد و نباید به یک کمیته، نیروهای وظیفه ای ویژه، اداره بهبود کیفیت یا دیگر افراد واگذار شود. به منظور درگیر کردن کارکنان و اعضای هیئت علمی در تلاش های نوآورانه، بایستی ابتدا یک احساس نیاز و ضرورت در افراد کلیدی و مدیران عالی سازمان بوجود آید. اگرچه که بسیاری از مردم عقیده دارند که نوآوریها زمانی که از سوی کارکنان و اعضای هیئت علمی پدیدار و پذیرفته می شوند بهتر مورد پشتیبانی و حمایت قرار می گیرند و احتمال موفقیت بیشتری دارند. ولی اگر یک احساس اهمیت مداومی برای مدیران عالی وجود نداشته باشد، بسیاری از نوآوریها شکست خواهند خورد و یا دوام نخواهند آورد. یک شیوه برای ایجاد نوآوری این است که از آن راه رئیس سازمان با گروهی از مشاوران کار می کند و به همین گونه مدیران ارشد به شکل تیم های مدیریتی و گروههای حاکم با یکدیگر کار می کنند. روسا، معاونان و سرپرستان در محیط های دانشگاهی نوآور، نمی توانند تصمیم را به صورت یک جانبه اخذ کنند، بلکه آنها با کمک دیگر اعضای تیم های رهبری و مدیریتی، از قبیل: اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه در فرایند برنامه ریزی، تصمیم گیری و تخصیص منابع، مشارکت می کنند. از نشانه های مشارکت افراد درفرایند ها و تصمیمهای محیط های دانشگاهی این است که آنها مشارکت و تشریک مساعی را به عنوان بخشی از ساختار موسسات آموزشی پذیرفته باشند. به کارگیری مدل بالدریج، این تعهد را در رهبران ایجاد می کند وهمزمان دارای نتایجی است که توانمند سازی و نوآوری را پرورش می دهد و روسا، اعضای هیئت علمی و کارکنان درترسیم چشم انداز دانشگاه سهیم می‌کند. درسهای فراگرفته شده به کارگیری این چهار عنصر اشاره شده در بخش پیش، خود مرحله ای از نوآوری است که همیشه یکنواخت نبوده و نیازمند همگونی با فرایندهای جدید نیز است. این امر بویژه در آموزش عالی که کوچکترین تغییری نیازمند بحث و گفتگو و دقت فراوان است بیشتر به چشم می خورد. بسیاری از دانشگاهی‌ها از سودمندی مدل بالدریج می پرسند. اعضای هیئت علمی مدعی هستند که ارزش واقعی یک درجه را نمی توان اندازه گرفت بنابراین مهارت و خبرگی اعضای هیئت علمی تنها عامل تعیین کننده کیفیت است و می گویند که فلسفه وجودی دانشگاهها این است که به جای ارائه خدمت به ذینفعان به ایجاد و حفظ آن بپردازند. هر فرایند تغییر موفقیت آمیزی ضروری است که با تعدادی از مدیران ارشد و دیگر افراد کلیدی که آمادگی شناخت و به‌کارگیری امکانات را دارند و به راه حل های مسائل یا به فرصتها به عنوان سرمایه گذاری نگاه می کنند، شروع شود. این گروه از افراد در مراحل نخستین عملیات برای دستیابی به موفقیت های کوچک حلال مشکلات می باشند. و این‌گونه موفقیت های کوچک به عملیات قابلیت اعتماد می بخشد و آهنگ مثبتی را برای ایجاد و پذیرش تغییر توسط کارکنان و اعضای دانشکده به همراه دارد. حمایت قوی رهبری(مدیریت عالی) برای تداوم و پیشرفت تغییرات امری ضروری است و از برهم زدن و اختلال در تغییرات توسط افراد مخالف تغییرات، جلوگیری می کند. در دانشگاه ویسکانسین استوت این امر نزدیک به سه سال برای اعضا و کارکنان دانشکده برای درک و آشنایی با منافع و نتایج حاصل از مکانیزم جدید رهبری ، فرایند برنامه ریزی و دیگر نوآوریها زمان برد. به‌علاوه بسیاری از موسسات آموزشی عقیده دارند که قبل از اینکه شروع به بکارگیری چارچوب بالدریج نمایند باید به بازسازی و بازبینی مکانیزم ها و فرایندهای برنامه ریزی و رهبری خود بپردازند. درهر حال این معیار غیر تجویزی است و می تواند برای همه انواع موسسات آموزش عالی سازگار ومنطبق گردد. هر موسسه ای می تواند بر اساس توانایی های خود میزان و شدت تاثیر پذیری لازم را تشخیص داده و با تعدادی از معیارهای بالدریج شروع به کار کند. این امر تا استقرار کامل معیار بالدریج طی چندین سال ادامه پیدا می کند اما موسساتی که بر اولین گامها و یک یا دو حیطه از معیار تمرکز کرده‌اند ممکن است در ظرف چند ماه بتوانند به نتایجی مثبت دست یابند. رهبران ارشد دانشگاهها برای ارایه پاسخ و حداقل جستجوی معیارها واطمینان از اینکه ذینفعان و دانشجویان این مباحث را درک نموده و مورد پیگیری قرار می دهند تحت فشار هستند. اگرچه هیچ یک از الگوهای بهبود کیفیت بدون محدودیت نیست، رهبران کالج ها و دانشگاهها مفید بودن مدل

بالدریج را درک خواهند کرد زیرا که این معیار با شروع فرایند بهبود و ارزیابی نظام یافته، چارچوب قابل اعتمادی را از طریق تغییرات نوآورانه فراهم می کند. ایده ها و روشهایی که مورد آزمایش و تجربه قرار نگرفته و یا قبلا تجربه شده و شکست خورده شانس بیشتری برای اجرای موفقت آمیز با استفاده از مدل بالدریج دارد زیرا که این مدل به یکسویی و یکپارچگی فرایندها و ترکیب شاخص‌های اصلی عملکرد در سازمان کمک می کند. برگردان: محمد شرفی M

'(

(document.write(addy۱۱۵۲۵

)"(document.write

< n </script--//\<

>--!

'<'\(document.write('<span style=\'display: none

--//<

/<script>آدرس ایمیل جهت جلوگیری از رباتهای هرزنامه محافظت شده اند، جهت مشاهده آنها شما نیاز به فعال ساختن جاوا اسکریپت دارید

>--!

)>'/'(document.write

'<(document.write('span

--//<

/< script>منبع:

div dir="ltr" style="text-align: justify"> Furst-Bowe, Julie A.and Bauer, Roy A.(۲۰۰۷).?> Application of the Baldrige Model for Innovation in Higher Education? New Directions For Higher Education, No. ۱۳۷, ۵-۱۴.

<div class="e>

سنجش اثربخشی دوره های آموزشی

اکبر عیدی-محمد رضا علی پور-جواد عبدالهی

چکیده: هدف نهایی آموزش کارکنان کارایی و اثربخشی بیشتر و بهتر است، بنابراین بررسی و آگاهی از نتایج و بازده آموزش کارکنان، لازمه فرایند آموزش است و با این کار است که حلقه آموزشی تکمیل می‌شود. درحقیقت ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی از یک سو، آیینه ای فراهم می آورد تا مدیران و کارکنان سازمان تصویری روشن تر از

چگونگی کم و کیف فعالیت های آموزشی به دست آورند و از سوی دیگر ، برنامه ریزان و کادر آموزشی سازمان را مجهز می سازد تا نسبت به جنبه های مثبت و منفی برنامه آگاهی پیدا کنند و از این راه به اثربخش کردن برنامه‌ها و فعالیتهای آموزشی نیروی انسانی یاری برسانند . در این بررسی تلاش می شود تا ابتدا چرخه تصمیم گیری در فعالیت های آموزش تشریح شده، و سپس از

راه معرفی گـام به گـام روش ارزیـابی، زمینه آشـنایی عملیاتی مـدیران و کارشـناسان آموزش با این مهم فراهم شود .مقدمهمـدیران امروزی، دوره ای را تجربـه می کننـد کـه در آن سـرمایه واقعی سازمانهـا دانـایی و هوشـمندی است. در عصـرما، دیگر سازمانهـا به انبوهی تولید، ذخایر مالی و فزونی نیروی انسانی خود نمی بالند ، بلکه بالندگی سازمانها در گرو سرمایه هوشمند و دانش آنها است . امروزه، به گفته آن اندیشـمند مدیریت پیتر دراکر کار دستی جای خود را به کار دانشـی داده است و دانشـگران به جای کارگران نشسـته انـد . در چنین شـرایطی نمی توان موفق بود ، مگرآنکه برای سـرمایه هوشـمندی و دانشـی سازمان ارزشـی بالا قائل شد و در توسـعه و تحکیم آن در سازمـان اهتمـام ورزیـد . (ماهنامه تـدبیر،۴:۱۳۸۷)به دیگر بیـان، منـابع انسـانی که به انـدازه کـافی از دانش شناختی(دانش چه؟)، مهارتهای پیشرفته(دانش چگونه؟)، فهم سیستمی(دانش چرا؟) و خلاقیت خود انگیخته در راستای رویارویی با چالشـها و موانع عصـر دانش و دانـایی برخوردار هسـتند ؛ مهمـترین مولفه سازمـانی در سازگـاری ، مانـدگاری و توسـعه بنگاههـای اقتصـادی با توجه به تغییرات اقتصاد جهانی هسـتند. در حقیقت پیام رسا و صـریح این تغییرات و شـرایط نوین جهانی برای بنگاه‌های اقتصـادی ، پیـام تولیـد، انتقـال، کاربرد و ذخیره دانش و مهارت از راه رویکردها و مکانیزم های اثربخشـی، ماننـد: مـدیریت دانش، سازمانهـای یادگیرنـده و خـاصه آموزش و بهسـازی منابع انسانی است. (پاکـدل ،۱۴:۱۳۸۳)آموزش و بهسـازی منـابع انسانی، نوعی سرمایه گـذاری مفیـد و یک عامل کلیدی در توسـعه محسوب می شود که اگر به درستی و شایسـتگی برنامه ریزی و اجرا شود، می توانـد بـازده اقتصـادی قابـل ملاـحظه ای داشـته باشـد. نتایـج پژوهشـها نشان می دهنـد که توجه به آموزش و بهسازی نیروی انسانی افزایش بهره وری را بـه دنبـال دارد .برای مثـال ، در سـال ۲۰۰۴ پس از سـنجش اثر بخشـی دوره های آموزشـی در شرکت موتورلا مشخص شد که هر یک دلار سرمایه گذاری در آموزش کارکنان ، ۳۳ دلار بازده به همراه داشته است . بررسی دیگر درسال ۲۰۰۶ گویای آن است که بسیاری از سازمانهای امریکایی. افزایش مناسب بودجه های آموزشی خود را با میانگین ۷ درصد رشد نسبت به سال گذشـته گزارش کرده و بیان کرده‌انـد که حدود ۱۲۷۳ دلارصـرف آموزش هر کـارآموز در سال می کننـد .آنها مبلغی بالغ بر ۵۵.۸ بیلیارد دلار در این سال صـرف آموزش و بهسازی نیروهای انسانی خود کرده اند. (عیدی به نقل از نشریه آموزش ۲۰۰۶:۲۱) با این حال با وجود چنین تصور مثبت و موثری نسبت به برنامه های آموزش و بهسازی منابع انسانی ،وجود پرسشهایی نظیر اینکهـ: چرا آثار و شواهـد آموزش ، به خوبی مشـهود نیست ــ ؟چرا برنامه های آموزشـی به توسـعه و کارآمـدی افراد به گونه موثر کمک نمی کننـد ــ؟چرا کـار آموزان و مـدیران آنها نسـبت به تغییراتی که انتظار می رود از راه فراینـد آموزش حاصل شود، با تردیـد می نگرنـد ــ چرا کـارآموزان در فراینـد آمـوزش احسـاس کـم آمـوزی و یـا زیـاد آمـوزی می‌کننـد ــ ؟چرا بـا وجـود افزایش میزان سرمایه‌گـذاری‌ها در حوزه آموزش کارکنان سود شـرکت و یاسازمان افزایش پیـدا نکرده است ؟ و...نشان از نوعی تردید و دو دلی در میان تصمیم گیران سازمانها در مورد اثربخشی برنامه های آموزشی دارد که به نظر می‌رسد یکی از عوامل اصلی ناکارامدی این آموزشـها، عدم اتخاذ رویکرد سیسـتماتیک آموزشـی و بی توجهی و یا کم توجهی نسبت به هریک از گامهای چرخه تصمیم‌گیری آموزش است که در شکل (۱) نشان داده شده است. (نوه ابراهیم، عیدی، ۱۳۸۷ :۵)در این رابطه واضح است که سنجش اثربخشی دوره هـای آموزشـی از اهمیت و حساسیت بالاـیی برخوردار است که اگر به‌درستی انجـام شود، مبنـای عینی‌تری برای برنـامه‌ریزی فراهم خواهد آورد . در ادامه ابتدا توضیـح مختصـری پیرامون هریک از گامهای چرخه تصـمیم گیری آموزش ارائه می شود، سپس به تشریح فرایند عملیاتی سنجش اثربخشی دوره های آموزشی پرداخته خواهد شد: الف) بررسی عملکرد و بیان ضرورت فعالیتهای آموزشیپیش از تصـمیم گیری دربـاره برگزاری هر دوره آموزشـی بـایستی مسـئله عملکرد را مورد بررسـی قرار داد و دقیقـا روشـن سـاخت که آیـا آموزش بهترین راهکار برای کاهش شـکاف به وجود آمـده در عملکرد (وضـعیت موجود و مطلوب) است یا خیر؟ حقیقت آن است که گاهی برخی از مـدیران تصور می‌کنند که آموزش نوشداروی تمامی مشـکلات سازمانی بوده، از راه فرسـتادن کارکنان به دوره های آموزشـی تلاش می‌کننـد تا فاصـله‌های عملکردی را کاهش دهند . این اقدام نتیجه ای جز از بین بردن اعتماد

به فعالیتهای آموزشی و نیز صرف هزینه‌های کلان برای سازمان‌ها، ندارد . بنابراین در تحلیلی که پیش از اقدام برای آموزش انجام می دهیم باید مشخص کنیم که شکاف عملکردی موجود به چه عواملی بر می گردد؟ و درصورتی تشخیص دادیم که این شکاف بر اثر ضعف توانمندی کارکنان است، باید به طراحی فعالیت های آموزشی بپردازیم.ب) نیازسنجی آموزشیتعیین نیازهای آموزشی، نقطه آغاز هر گونه فعالیت آموزشی است که نقش و تأثیر فراوانی در اثربخشی و نیز فراهم آوردن مبنایی برای ارزیابی و تصمیم گیری در زمینه‌های مختلف آموزشی دارد. در فرایند آموزش و بهسازی نیروی انسانی هیچ وظیفه‌ای مهمتر از انجام نیازسنجی آموزشی دقیق وجود ندارد . نیازسنجی به یک فرایند یا جریان، اشاره دارد که نتیجه آن عبارت است از مجموعه ای از نیازها که بر اساس اولویت تنظیم شده اند و باید برای کاهش یا برطرف کردن آنها اقدامات اساسی صورت پذیرد. (فتحی واجارگاه، ۱۳۸۱ : ۴۴-۴۱)ج) برنامه ریزی و اجرابرنامه¬ریزی آموزشی در سازمانهای امروزی از جایگاه ویژه ای برخوردار شده است و این به خاطر آن است که با برنامه های مدون آموزشی می توان یادگیری را در سازمان نهادینه کرد . در این مرحله کارشناسان آموزش سازمان، بعد از شناسایی نیازها و هدفهای مورد انتظار ، منابع مورد نیاز برای تحقق هدفهای برنامه را مشخص می کنند . به طور معمول منابع مورد نیاز برنامه های آموزشی را می توان به دو دسته منابع انسانی و منابع مادی، تقسیم کرد . منابع انسانی، شامل نیروهای آموزشی مانند: استادان، استادکارها، مربیان و کادر اجرایی می باشد. منابع مادی را نیز می توان در دو گروه:الف- امکانات فیزیکی مثل کلاس درس آزمایشگاه ، کارگاه، کتاب، جزوه ، رایانه و اینترنتب- منابع مالی شامل هزینه های جاری و سرمایه ای، تقسیم بندی کرد. (سلطانی ، ۱۳۸۵ :۱۰۵) د) ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشیبرای ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی تعاریف گوناگونی ارائه شده است . میزان تحقق هدفهای آموزشی ، میزان تحقق هدفهای شغلی کارآموزان پس از گذرانیدن دوره های آموزشی، بدین گونه مورد ارزیابی قرار می گیرد: تعیین میزان انطباق رفتار کار آموزان با انتظارهای مدیران وسرپرستان ، تعیین میزان اجرای درست کار، تعیین میزان مهارتهای ایجاد شده در اثر آموزشها برای دستیابی به هدفهای، تعیین میزان ارزش افزوده آموزشی ، تعیین میزا ن بهبود شاخص های موقیت کسب و کار .در حقیقت، ارزیابی اثربخشی آموزش یعنی اینکه تا اندازه‌ای تعیین کنیم ، آموزشهای انجام شده تا چه حد منجر به ایجاد مهارتهای مورد نیاز سازمان به صورت عملی و کاربردی شده است . در همین رابطه برخی از دلایل سنجش اثربخشی دوره های آموزشی را بدین گونه یادآور می‌شویم ـ:وجود یک برنامه ارزیابی آموزشی در سازمان فرصتی را فراهم می آورد که برخی معیارهای ذهنی به صورت عینی و مشخص تری مورد استفاده قرار گیرند . بدیهی است که ثبات و اعتبار معیارهای عینی، بیش از قضاوتهای ذهنی است ـ .الزامات ناشی از مقرارات و آیین‌نامه‌های سازمانی نظام های مدیریت کیفیت، سازمانها را مقید می سازند که به فعالیتهای آموزشی و نتایج حاصل از آنها بی اعتنا نباشند و نتایج حاصل از آن را مورد پیگیری قرار دهند ـ .جهت دار کردن برنامه‌های آموزشی سازمان با توجه به مشخص شدن نقاط قوت وضعف آنها درارزشیابیها ـ .به حداقل رسانیدن هزینه های آموزشی ـ تطبیق هر چه بیشتر نیازهای دانشی، مهارتی و رفتاری کارکنان، با دوره های آموزشی موجود در سازمان .در ادامه با عنایت به اهمیت بحث ارزشیابی آموزش و مورد اقبال واقع شدن الگوی ارزیابی اثربخشی کرک پاتریک در سالهای اخیر، از طرف سازمانهای ایرانی به تشریح نظری ـ عملیاتی این الگو می‌پردازیم:الگوی کرک پاتریکدر این الگو چهار سطح برای ارزشیابی آموزش پیشنهاد می شود که عبارتند از :سطح نخست: واکنش (reaction) : منظور از واکنش میزان واکنشی است که فراگیران به تمامی عوامل موثر در اجرای یک دوره آموزش، از خود نشان می دهند . واکنش، چگونگی احساس شرکت کنندگان را در مورد برنامه آموزش، اندازه گیری می‌کند این پیمایشها به دنبال دریافت نظرات شرکت کنندگان، نسبت: به آموزش، برنامه درسی، تکالیف درسی ، مواد و تجهیزات آموزشی ، کلاس یا وسایل و محتوای دوره های آموزشی ... است.سطح دوم: یادگیری (learning) : یادگیری عبارت از تعیین میزان فراگیری مهارتها، تکنیک ها و حقایقی است که در دوره آموزشی، به شرکت کنندگان آموخته و برای آنان روشن شده است و می توان از

راه آموزشهای پیشین، ضمن و بعد از شرکت در دوره های آموزشی، به آنها پی برد .سطح سوم: رفتار (behavior) : منظور از رفتار، چگونگی و میزان تغییراتی است که در رفتار شرکت کنندگان در اثر شرکت در دوره های آموزشی حاصل می شود و آن را می توان با ادامه ارزیابی در محیط واقعی کار روشن ساخت . این سطح نسبت به سطوح پیشین بسیار چالش برانگیز است، چرا که ـ:نخست، شرکت کنندگان باید فرصتی را بر تغییر در رفتار شان به دست آورند ـ.دوم، زمان تغییر در رفتار را به صورت واقعی نمی توان پیش بینی کرد ـ .سوم، جو سازمانی است که می تواند بر تغییر کردن یا نکردن رفتار در حین کار تاثیر داشته باشد سطح چهارم: نتایج (results) : منظور از نتایج میزان تحقق هدفهایی است که به طور مستقیم به سازمان ارتباط دارد . اندازه گیری این سطح بسیار مشکل است و در آن شواهدی از نتایج، از قبیل کاهش هزینه ها ، دوباره کاریها ، افزایش کیفیت تولیدات ، سود و فروش بررسی می شود . (کرک پاتریک ، ۱۹۹۶) (جدول ۱) انواع سطحوح چهارگانه مدل پاتریک را نشان می دهد. در همین مورد شناسایی گامهای مشترک اجرای ارزیابی در هر ۴ سطح و نیز تعیین سطح مورد نیاز به ارزیابی نقش مهمی در بهبود عملکرد تیم تحقیق دارد . از نظر بسیاری از متخصصان حوزه آموزش گامهای اجرایی مشترک در تمام سطوح یاد شده برای ارزیابی متشکل از ": ۱) برنامه ریزی ارزیابی؛ ۲) انتخاب ابزار مناسب؛ ۳) انطباق ابزار؛ ۴)اجرای ارزیابی؛ ۵) تحلیل ارزیابی؛ ۶) آماده سازی گزارش "است. گفتنی است که قاعده ساده¬ای برای تعیین اینکه چه سطحی از ارزیابی آموزشی باید استفاده شود ، وجود ندارد .در موارد پیچیده نیز می توان از صاحبنظران آموزش و توسعه منابع انسانی کمک گرفت. اما با این وجود پاسخگویی به پرسشهای (شکل ۲) می تواند راهنمایی خوبی برای تصمیم‌گیری اینکه چه سطحی از ارزیابی برای یک دوره آموزشی مورد نیاز است، فراهم آورد :تشریح ارزیابی سطح نخستکرک پاتریک راهنمایی های زیر را برای اجرای این سطح، ارائه می¬دهد :۱. آنچه را که قرار است یادگیرندگان پس از طی دوره آموزشی بدان نایل شوند. تعیین کنید.۲. یک فرم پرسشنامه با پرسشهای بسته طراحی کنید.۳. بخشی را در فرم برای ارائه سایر نظرات و پیشنهادها اختصاص دهید و پیشنهاد دهندگان را تشویق کنید.۴. پاسخهای شرکت کنندگان را به درصد تبدیل کنید.۵. پرسشها را به گونه‌ای طراحی کنید که منجر به پاسخهای دقیق و درست شوند.۶. برای پذیریش میزان موفقیت دوره ، استاندارد (هدف) تعیین کنید .۷. اقدامات را در برابر استانداردها اندازه گیری کنید، سپس اقدام مناسب را انجام دهید .۸. اقدامات اصلاحی مناسبی برای بهبود تعیین کنید.یک نمونه از پرسشنامه در (جدول ۲) نشان داده شده است: تشریح ارزیابی در سطح دومکرک پاتریک درکتاب ارزیابی برنامه‌های آموزشی، راهنمایی هایی بدین‌گونه را برای اجرای این سطح ارائه می¬دهد:۱. از یک گروه کنترل (شاهد) استفاده کنید ۲. میزان دانش و مهارتی را که قرار است یادگیرندگان پس از طی دوره کسب کنند، پیش از اجرای دوره می بایستی ارزیابی کرد. برای اندازه گیری میزان دانش و یا گرایش، از پرسشهای تشریحی و برای ارزیابی میزان مهارت از آزمون¬های عملکردی استفاده می‌شود .۳. صد درصد پاسخها را جمع آوری کنید.۴. از نتاج ارزیابی ، برای اقدامات اصلاحی استفاده کنید .در جدول (۳) نمونه‌ای از پرسشنامه مربوط به این سطح نمایش داده شده است.تشریح ارزیابی در سطح سومکرک پاتریک راهنمایی های زیر را برای اجرای این سطح ارائه می¬دهد :۱. از یک گروه کنترل استفاده کنید.۲. زمانی را برای اینکه رفتار یادگرفته شده در محیط واقعی کار رخ دهد، تخصیص دهید. (معمولاً بین ۳ تا ۶ ماه پس از طی دوره).۳. اگر دوره آموزشی عملی(مهارتی) بوده ، عملکرد پیش و بعد را ارزیابی کنید.۴. با یک یا چند نفر از : همکلاسی‌ها سرپرست مستقیم، زیر دستان و دیگر افرادی که رفتار یادگیرنده را مشاهده می‌کنند، مصاحبه یا نظرسنجی کنید.۵. ۱۰۰٪ پاسخها را دریافت کرده، یا از روش نمونه¬گیری استفاده کنید.۶. ارزیابی‌ها را در زمان های مناسب تکرار کنید.۷. در ارزیابی ها از رویکرد هزینه ـ فایده استفاده کنید.تشریح ارزیابی سطح چهارم :کرک پاتریک این راهنمایی ها را برای اجرای این سطح بدین‌گونه ارائه می¬دهد :۱. در صورتی که دوره عملی یا مهارتی است، از یک گروه کنترل استفاده کنید.۲. زمانی را برای اینکه نتایج به ثمر برسند تخصیص دهید .۳. در صورتی که دوره عملی یا مهارتی بوده، مهارت پیش و بعد از دوره را ارزیابی

کنید.۴. ارزیابی ها را در زمانهای مناسب تکرار کنید .۵. از رویکرد هزینه فایده استفاده کنید.۶. اگر برای تایید اثربخشی دوره، مدارک منطقی وجود ندارد به مدارکی که دارید، بسنده کنید .نتیجه گیریبررسی روند سرمایه گذاری در فعالیتهای آموزشی در همه دنیا در سالهای اخیر، نشان از آن دارد که میزان منابع اختصاصی به این مهم، نسبت به سالهای گذشته در حال افزایش است و مدیران و مسئولان در صنایع مختلف توجه و عنایت قابل توجهی نسبت به این حوزه دارند . با این حال هنوز برخی دل نگرانی ها از جانب مسئولان و تصمیم گیرندگان سازمانها در رابطه با عدم اثربخشی فعالیتهای آموزشی دیده می‌شود که در کنار دلایل مختلفی که در این رابطه می‌توان مطرح کرد، بایستی به ضعف دانشی و مهارتی در رابطه با چرخه تصمیم گیری در فعالیتهای آموزشی اشاره کرد. در این مقاله تلاش شد، ضمن معرفی هریک از گامهای اصلی این چرخه به بیان دقیقتر چگونگی سنجش اثربخشی دوره های آموزشی پرداخته شود . در این رابطه مدل کرک پاتریک که در سالهای اخیر در سازمانهای ایرانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار شده است ، مورد تاکید قرار گرفت و سعی شد تا از راه ارائه نمونه فرمها و نیز پرسشنامه‌های مربوط به سنجش در هر سطح ، زمینه آشنایی دقیق‌تر مدیران و کارشناسان آموزش با این مهم ، فراهم آید .منابع۱. پاکدل ، رحمت الله، مدیریت و راهبری آموزش در سازمانها (نگرش سیستمی _استراتژیک) موسسه معین اداره، تهران،۱۳۸۳۲. سلطانی، ایرج، تعامل نیازسنجی و اثربخشی آموزش در سازمانهای یادگیرنده، اصفهان ، انتشارات ارکان دانش، ۱۳۸۵۳. عیدی ، اکبر، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه سمنان، ۱۳۸۷۴. فتحی واجارگاه ،کوروش، نیازسنجی آموزشی ، الگوها و فنون ، تهران ، انتشارات آییژ، ۱۳۸۱

۵. Kirkpatrick, Donald L,(۱۹۹۶), Evaluating Training Programs, the Four Levels, Second Edition, ۱۹۹۸.۶.Industrial Training Report, Journal of European Industrial Traning Volume ۳۰, Issue ۹,۲۰۰۶.۷. Andersen, Arthurand CIO,US (۱۹۹۶) Department of Transportationm Traning Program Review.

۸. نوه ابراهیم، عبدالرحیم، عیدی، اکبر: اعتبارسنجی: راهبردی برای خلق دانشگاههای یادگیرنده، تهران، اولین همایش ملی مدیریت و رهبری سازمانی، ۱۳۸۵

*منبع: ماهنامه تدبیر-سال نوزدهم-شماره ۲۰۰

آموزش بدون حضور

بررسی نقاط قوت و ضعف آموزش الکترونیک اشاره: مدت زمانی نیست که صحبت از آموزش الکترونیک یا به تعبیری آموزش برمبنای رایانه در کشورمان مطرح شده است. آنچه که همواره مورد پرسش مسئولان و صاحبنظران مسایل آموزشی و مدیریتی کشور بوده است، چگونگی راه اندازی این نوع آموزش در نظام آموزش عالی، صنایع و سازمانهای مربوط است، زیرا نتایج حاصل از مقایسه آموزشهای الکترونیک با شیوه های سنتی آموزش که منحصر به کلاس درس، ابزارهای ابتدایی آموزش و شیوه معلم محور است نشان می دهد که مزیتها و قابلیتهای آموزش برمبنای رایانه ها و اینترنت بسیار کارا، علمی، سریع و کم هزینه تر می باشد. همین نتایج، اکثر جوامع را تشویق به راه اندازی مدارس و دانشگاههای اینترنتی و نیز سازمانهای مجازی کرده است تا سازمانها و مراکز علمی آنها به صورت ON LINE در شبکه ای گسترده به امر آموزش از راه دور بپردازند.تحقیقاتی که در زمینه آموزشهای الکترونیک انجام شده است نشان می دهد که آغاز این شیوه جدید آموزشی به سالهای دهه ۱۹۷۰ میلادی باز می گردد. ورود رایانه های شخصی طی آن دهه به بازارها و گسترش بسیار سریع استفاده از آنها بر توسعه این تحقیقات افزوده است. اما توسعه واقعی روش آموزش الکترونیک از دهه ۱۹۹۰ به بعد همزمان با جهانی شدن شبکه اینترنت رخ داده است.و امروز

دیگر ساختار و فرایند سنتی آموزش جوابگوی نیازهای جوامع انسانی در عصر اینترنت نیست چرا که از سالهای آغازین قرن بیست و یکم، هریک سال ونیم، یکبار قلمرو دانش بشری بیش از دو برابر می شود تا آنجا که تغییرات علمی، فرمهای سریع و ناپیوسته قرن گذشته را پشت سر می گذارد و جهش گونه رخ می دهند. در چنین شرایطی است که افراد جامعه برای هماهنگی با تغییرات دائمی و شتابان پیرامون خود به آموزشهای مدرن نیاز فزاینده ای پیدا می کنند.آموزش از راه دور، راه حلی برای چالشهاتغییراتی که مستمراً در جامعه رخ می دهد تمامی ابعاد زندگی بشر را تحت تاثیر قرار داده که آموزش نیز مصون از این تغییرات نبوده است. پیشرفت در فناوری های ارتباطی و افزایش افراد متقاضی آموزش، آموزش را وادار به تغییر نموده است. آموزش از راه دور به عنوان راه حلی برای این چالشها در قرن نوزدهم به وجود آمد و مسیری تکاملی را طی کرده است. آموزش از راه دور نوعی روش ارتباطی بااستفاده از رسانه به منظور یادگیری سیستماتیک است که در آن فراگیر و آموزشگر در مسافتی دور از یکدیگر قرار دارند. خصوصیت عمده آموزش از راه دور گفت وگویی آموزشی است که نشانگر ارتباط دوطرفه و پیوسته بین فراگیر و آموزشگر است. نظام آموزش از راه دور همانند دیگر نظامهای آموزشی دارای اجزایی است. اجزای اصلی این نظام باتوجه به ویژگی های خاص خود شامل:۱ - کارکنان آموزشی، که آموزشگر رکن اصلی آن است.۲ - موسسه آموزشی که می تواند به صورت مستقل یا مرکب باشد.۳ - رسانه و مواد آموزشی است که به صورت ساده و ترکیبی وجود دارد. این رسانه ها در انواع انسانی، چاپی و الکترونیک می باشد.امروز اعتقاد براین است که تغییرات خود نیز در حال تغییر می باشند. تغییرات کنونی به قدری سریع به وقوع می پیوندند که آنچه را که در گذشته هنجار به نظر می رسید نابود و جریانی از فرصتهای جدید به وجود می آورند آموزش نیز مصون از اثرات تغییر نیست. توسعه و استفاده از فناوری های ارتباطی در سیستم های آموزشی سازه ای برای تغییردر آموزش هستند که موجب تسهیل ارائه و دریافت برنامه های آموزشی در فواصل مکانی شده اند.پیشرفت در فناوری هایی همچون رایانه ها و روبوت ها، راههای جدیدی را برای ایجاد و افزایش روشهای نوین تدریس برروی آموزش گران گشوده است. در آینده آموزشگران و فراگیران در موقعیت های یادگیری از طریق ماهواره ها با یکدیگر و دیگر آموزشگاهها، ایالت ها و کشورها رابطه برقرار خواهند کرد و همچنین فناوری رایانه ای اساس موقعیت یادگیری خواهد شد، هرچند که جایگزینی برای معلم نخواهد بود.پس از انقلاب صنعتی در قرن نوزدهم، پیشرفتها در فناوری، افرادی را با اهداف و شکل جدیدی از آموزش روبرو کرد که امروز با نام آموزش از راه دور شناخته می شود. در دهه اخیر صف آرایی فوق العاده ارتباطات الکترونیکی به آموزش از راه دور موقعیت جدیدی بخشیده است و آن را به رهیافتی آموزشی برای آموزش شاغلین و برای افرادی که برای یادگیری قادر به حضور در مدارس یا دانشگاهها نیستند تبدیل نموده است.تغییر ساختار سازمانهاضرورت بهسازی و توسعه نیروی انسانی از طریق مشارکت کارکنان در بهبود کیفیت و افزایش بازده در سازمانها از یک طرف و گذر از قرن بیستم و ظهور تکنولوژی اطلاعات و ره آوردهای آن از جمله مرزگستری سازمانها از طرف دیگر، منجر به توسعه و گسترش واژه های مجازی مانند سازمان مجازی، آموزش از راه دور و... شده است که نگرشی جدید بر نقش آموزش در بهبود کیفیت در سازمانها محسوب می شود. باتوجه به ضرورت بهبود کیفیت در سازمان از طریق توسعه سازمانی، تغییر ساختار سازمانها به سمت مجازی شدن، گسترش مشاغل و پیچیدگی امور، لزوم دسترسی به نرم افزارها و سخت افزارهای مربوط به تکنولوژی اطلاعات و روشهای جدید آن و تاثیر آن در فرآیند بهبود کیفیت و افزایش بازده، پذیرش آموزشهای مجازی را غیرقابل اجتناب کرده است. عمده ترین ابزار برای دستیابی به این هدف از طریق آموزش جدید بویژه چگونگی استقرار، آموزشهای ON LINE می باشد.«ایلیت ماسی» (ELIOT MASIE) معتقد است که آموزش ON LINE صرفاً به گذراندن یک دوره خاص از طریق کامپیوتر اطلاق نمی شود. این نوع آموزش به شیوه های جدید ادغام منابع، تاثیرات متقابل، افزایش عملکرد و فعالیتهای ساخت یافته آموزش گفته می شود.اما آموزش ON LINE چیست؟ این نوع آموزش وسیله ای برای یادگیری از راه دور است و یک روش آموزشی است که برای استاد و

دانشجویـان این فرصت را فراهم می کند که در عین حال که از نظر زمان و مکان از هم دور هستند، فاصله آموزشی موجود را با وسائل مناسب تکنولوژیک پرکنند. در این نوع آموزش، کامپیوتر، تکنولوژی ارتباطات (ICT) و شبکه ها بویژه شبکه جهانی اینترنت برای پرکردن فاصله آموزشی، مورد استفاده قرار می گیرد. دوره های آموزشی که برای استفاده در آموزش ON LINE طراحی می شوند، اصطلاحاً دوره های مجازی نام می گیرند. در این دوره ها که از طریق شبکه کامپیوتری ارائه می شود. هیچ نوع تجهیزات فیزیکی از قبیل تخته و گچ مورد استفاده قرار نمی گیرد، بلکه محیطهای آموزشی مجهز به نرم افزار و سخت افزار مورد استفاده واقع می شوند. همه وسایل و فرمهای آموزشی مورد استفاده که در گذشته درکلاسهای سنتی وجود داشت در این کلاسهای «مجازی» هم وجود دارد. به هرحال فعالیتها و مجموعه تعاملات عمدتاً با تکیه بر تجهیزات سخت افزاری کامپیوتر و شبکه جهانی اینترنت (به جای بحث و گفتگوی حضوری و رودر رو) انجام می پذیرد.در این مدل دروس مجازی عموماً غیرهمزمان ارائه می شوند و دانشجویان مجبور نیستند در کلاسهای درسی دانشکده یا مرکز آموزشی مشخص در زمان خاصی حضور یابند، بلکه از طریق کامپیوتر شخصی خود و اتصال به اینترنت این عمل انجام می پذیرد. موضوعات آموزشی و ارتباطات لازم می تواند در هر زمان و مکانی که دانشجو مناسب بداند ارائه گردد. ابزارهای متعددی برای گفتگو و برقراری ارتباط در کلاسهای مجازی وجود دارد که مهمترین آنها عبارتند از:۱ - پست الکترونیکی،LISTSERVE ، شبکه جهانی (WWW) ، پروتکل انتقال فایل (VIDEO CONFERENCE ،(FTP و TELE CONFERENCE . این ابزارها برای دو منظور به کار گرفته می شوند، یک گفتگوی الکترونیک، دیگری ارائه موضوعات و متون مربوطه. این نوع ارتباط از طریق پست الکترونیک میسر می شود.آقای دکتر غفاریان عضو هیات علمی دانشگاه مالک اشتر و سازمان مدیریت صنعتی درباره ضرورت استفاده از این شیوه جدید آموزشی در جامعه امروز ما می گوید:رویکردهای نوین آموزشی هرچند با تنگناهایی مواجهند ولی نویدبخش قابلیتهای بسیار خوبی در توسعه منابع انسانی هستند. استفاده از اساتید برجسته در سطح گسترده و برای مناطق دوردست در قابلیتهای آموزشی کشور ما تحول ایجاد می کند. برای افراد پرمشغله که قادر به حضور منظم در کلاسهای درس نیستند نیز این امکان بی نظیر است. در آموزشهای حجیم و پرتکرار، هزینه های آموزش از راه دور به مراتب کمتر از آموزشهای حضوری است، این امر می تواند در مباحث مدیریتی پایه مورد توجه قرار گیرد. مشکلات تردد در شهرهای بزرگی چون تهران نیز بااستفاده از این رویکرد قابل اجتناب است.به طور کلی می توان گفت که توسعه کمی و گستردگی کیفی علم و صنعت و رشد روزافزون اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی از سویی و افزایش پرشتاب جمعیت و نیاز شدید نسل جوان و مستعد به تحصیلات و افزون شدن تشنگان کسب مهارتهای فنی و تخصص های علمی از سوی دیگر، نظام آموزشی جوامع را وا می دارد که برای همگامی با تحولات و پاسخگویی به نیازهای فراوان مشتاقان، از مرز آموزشهای سنتی پا را فراتر نهند و نظام آموزشی خاصی را برای شرایط فعلی جامعه تدارک ببینند. آموزش از راه دور می تواند بخشی از نیازهای آموزشی جامعه را برآورده سازد و هزاران جوان شیفته و مشتاق تحصیل را در مسیر خودسازی و بهسازی جامعه سوق دهد و موجبات اعتلای سطح کیفی و کمی آموزش را فراهم آورد.فناوری آموزش از راه دور فراهم آورنده فرصتهایی برای ارائه آموزش برای افرادی است که از طریق آموزشهای سنتی قادر به تحصیل نبوده اند. آموزش از راه دور به دلیل انعطاف پذیری و فراگیر، محوربودن این اجازه را به فراگیران می دهد که حق انتخاب چگونگی و محتوای یادگیری خود را دارا باشند، در نتیجه خودانگیزی و خودآموزی از خصوصیات مهم آموزش از راه دور می باشد.آموزش الکترونیک برای رفع نیازهای کشورهای متعددی در جهان ارائه گردیده است. طبیعت این نیازها از کشوری تا کشور دیگر متفاوت است و به مرحله توسعه یافتگی آن بستگی دارد، برای نمونه در تمام کشورها ارائه فرصت برابر برای آموزش ودسترسی بیشتر به آموزش عالي، نیاز به این نوع آموزش را ضروری می سازد. به علاوه آموزش مستمر برای مواجهه با تغییرات برای افراد شاغل ضروری است. در برخی کشورها دانش آموزانی که آموزش مدرسه ای را تکمیل می کنند قادر به ورود به

دانشگاه نیستند و آموزش از راه دور موجب رفع نیـــاز آنها می گردد.موسسات آموزش از راه دور در هر کشوری بنابر مقتضیات آموزشی خاص آن کشورها تاسیس شده اند. مثلاًـ گستردگی خاك و پراکندگی جمعیت در استرالیا و کانادا مهمترین سازه پیدایش و رواج نظام آموزش از راه دور در این کشورها است. در چین و هندوستان، تراکم جمعیت و عدم تکافوی ظرفیت موسسات آموزشی موجود و محدودیت بودجه آموزش و در آمریکا، انگلستان، فرانسه، آلمان، ژاپن مساله آموزش بزرگسالان و تداوم آموزش آنان جهت آشنایی با علوم و مهارتهای جدید از جمله سازه های مهم تاسیس اینگونه موسسات آموزش از راه دور است. در پاکستان و ایران کثرت داوطلبان تحصیل در دانشگاهها، نیاز به تربیت کادر آموزشی مدارس و ایجاد فرصت ادامه تحصیل برای کارمندان و در اغلب کشورهای آفریقایی نارسایی موسسات آموزش ابتدایی، متوسطه و عالی و تنگناهای اقتصادی سبب شده است تا آموزش از راه دور به عنوان یک نظام کم هزینه، تا حدی جایگزین نظام آموزشی سنتی گردد. اهداف آموزشی از راه دور عبارتند از:۱ – ایجاد فرصت برای فراگیرانی که فرصت تحصیل را از دست داده اند.۲ – تقویت نیروی انسانی کارآمد از لحاظ علمی و فنی.۳ – بهبود کیفیت آموزش (آموزش مرتبط با نیازهای کشور و آموزش مستمر برای شاغلین).۴ – ایجاد فرصتهای آموزشی برای کارکنان.نگرشی نو بر نقش فناوری در بهسازی سازمانظهور قرن فناوری اطلاعات و ره آوردهای آن (ابزارهای ارتباطی موثر از جمله اینترنت، اینترانت، تلفن همراه، کامپیوترهای پرتابل و...) تغییرات سریع در ساختار سازمانی صنایع از جمله مرزگستری و انجام امور در خارج از مکان و زمان را دربرداشته است. این پدیده مزایای زیادی از جمله کاهش هزینه، افزایش کارآیی، افزایش سوددهی و تسهیل در برقراری ارتباط را شامل می شود. «دانشگاه و صنعت مجازی» نیز از پدیــده های نوظهور است که به طور چشمگیری در جهان گسترش یافته و بروز آن در کشور ما نیز اجتنــــاب ناپذیر می باشد. از جمله مباحث مرتبط با امور مجازی می توان به سازمانهای مجازی اشاره کرد. انواع سازمانهای مجازی مانند تیمهای مجازی و کار مجازی دو شیوه رایج ره آورد قرن تکنولوژی اطلاعــات است. در تیمهای مجازی معمــولاًـ ارتباط اعضاء با یکدیگر بااستفــاده از سیستم های الکترونیک انجام می پذیرد و اعضاء ممکن است هرگز یکدیگر را ملاقات نکنند. تیم های مجازی باعث صرفه جویی در زمان، هزینه های مسافرت و حذف مشکل دستیابی به متخصصین شوند و به سرعت شکل گرفته و به انجام امور بپردازند و امکان دسترسی به بازار را فراهم می آورند در کار مجازی که دور از دفاتر مرکزی و یا تاسیسات تولیدی انجام می گیرد، کارکنان تماس واقعی با همکاران را ندارند ولی بااستفاده از ابزارهای الکترونیک به سادگی با یکدیگر ارتباط برقرار می کنند. روشهای «میهمانخانه ای»، «میز مشترک» و «مراکز کار مجازی» از انواع متداول این روش می باشند.مزایای استقرار و بهره گیری از آموزش مجازی در سازمانآموزش مجازی در صورتی که به خوبی طراحی و بکار گرفته شود جواب می دهد. نتایج تحقیقات مختلف با متدلوژی های قـــوی و بعضاً با کنترلهای آزمایشی نشان می دهد، آموزشهای مجازی تاثیر مثبتی در توسعه تجارت پاره ای از کشورها داشته است. مزایای عمده استقرار و بهره گیری از آموزشهای مجازی از نظر «رندی توماس» (۲۰۰۱) به شرح زیر می باشد:کاهش هزینه های آموزشی، بهبود عملکرد و بهره وری بیشتر، تسریع در دسترسی به بازار، به روزآوری دانش و تسهیل در جذب نیروی انسانی.از دیرباز این موضوع مطرح بوده که یکی از مشکلات آموزشهای سنتی، عدم امکان سنجش میزان بازگشت سرمایه است، لیکن آموزشهای مجازی ماهیتاً نسبت به آموزشهای سنتی بیشتر قابل اندازه گیری است و ابزارهای مختلف اندازه گیری جهت سنجش میزان انتقال دانش از این طریق طراحی شـــده است. از جمله این ابزارها می توان به نرم افزارهای ویژه سنجش و اندازه گیری اشاره کرد.در این باره موارد زیر را بخوانید:کاهش هزینه آموزش! شرکت ٪۴۰، BRANDON HALL کاهش هزینه را بدون کاهش اثربخشی گزارش کرده است.! شرکت CISCO صرفه جویی ۱۰ میلیون دلاری را در صرف هزینه از طریق جایگزینی و بکارگیری آموزشهای مجازی گزارش کرده است.! خطوط هواپیما ایالت متحده با کاهش ۶۰٪ در زمان آموزش توانسته است ۹ میلیون دلار در پرداخت هزینه های هتل و سایر هزینه ها صرفه جویی نماید.! شرکت کامپیوتری اپل، کاهش ۸۳ درصدی هزینه را در

بکارگیری یک دوره آموزش مجازی، نسبت به آموزشهای سنتی گزارش کرده است.کارایی و اثربخشی بیشترآموزشهای مجازی زمان یادگیری فراگیران را به طور متوسط بین ۲۵ تا ۵۰ درصد کاهش داده و نشان داده است که زمان فعال حفظ اطلاعات نیز به نسبت قابل ملاحظه ای افزایش یافته است.! شرکت IBM براساس نتایج نظرسنجی که از شرکت کنندگان در دوره های مجازی اخذ نموده گزارش کرده است که فراگیران نسبت به آموزشهای سنتی باصرف زمان، مواد درسی را آموخته اند.! شرکت GEگزارش کرده است که توانمندیهای آموزشی فراگیران مجازی نسبت به آموزشهای سنتی ۶۵٪ افزایش یافته است.بهبود عملکردبا آموزش مجازی می توان یک محیط کاری با نیروی انسانی آموزش دیده در حداقل زمان ممکن ایجاد نمود که نتیجه آن بهره وری بیشتر خواهد بود.! شرکت SUN MICROSYSTEM با بهبود شرایط و اجرای برنامه آموزش آشناسازی کارکنان با نحوه بهره گیری از آموزش مجازی توانسته است ۱۰۰ میلیون دلار در پرداخت هزینه های حقوق و بکارگماری کارکنان تجاری صرفه جویی نماید.! ازطریق آموزشهای مجازی ۱۰۰۰۰ نفر از مشاوران یکصد شرکت خدماتی تابعه FORTUNE توانسته اند گواهینامه حرفه ای، دریافت نمایند که نتیجه آن ۱۰۰ میلیون دلار صرفه جویی سالیانه نسبت به هزینه های آموزشهای سنتی بوده است.بهبود رقابت پذیرینتایج یکی از مطالعات معتبر که اخیراً اجرا شده است نشان می دهد که فعالیتهای عمده و کلیدی که طی آن شرکتهای امروزی می توانند به بقای خود ادامه دهند عبارتند از:میزان نوآوری و ابداعات، جذب و نگهداشت نخبگان، ایجاد ارتباط موثر و مثبت با مشتریان و افزایش کیفیت محصولات و خدمات.دکتر غفاریان، درجای دیگر از مصاحبه خود، مزایای استقرار و بهره گیری از آموزشهای مجازی را چنین برشمرد: آموزش از راه دور که با استفاده از فناوری جدید ارتباطات و اطلاعات ابعاد جدیدی یافته است، این شرایط را فراهم می سازد تا در مناطق دوردست و پراکنده بدون اینکه نیازی به تردد فیزیکی دانشجو یا استاد باشد فرایند یادگیری برقرار شود. این شیوه هزینه اجـرایی بسیار کمتری دارد، دانشجو می تواند زمان یادگیری را با وقت خود تنظیم کند و این برای مدیران و افرادی که در کارهای پرمشغله قرار دارند بسیار ارزشمند است. توان صرف شده برای شرکت در یک دوره اینترنتی نسبت به دوره حضوری به مراتب کمتر است، هرچند نباید این تصور ایجاد شود که برای شرکت و موفقیت در این دوره ها تلاش و صرف وقت ضروری نیست. تجربه دوره هایی که با استفاده از اینترنت برای آموزش درس «مدیریت استراتژیک» برگزار شده است نشان می دهد که هر دانشجو به طور متوسط بین ۵ تا ۷ ساعت در هفته باید به این امر اختصاص دهد، اما درهر زمانی که مایل است و در خانه و یا در هر مکانی که مناسب باشد، امکان استفاده از تکنیک های پیشرفته چندرسانه ای وجود دارد. آشنایی دانشجویان با فناوری اینترنت، پست الکترونیک و نرم افزارهای مربوطه و نیز استقلال زمانی و مکانی برای دانشجو و استاد از سایر مزایای آموزش از راه دور است.دانشگاه مجازی یا اینترنتیگفته شد که یکی از تحولات مهم در آموزش عالی، پیدایش دانشگاههای مجازی است که با حذف محدودیتهای مکان و زمان، قلمرو خـدمات خود را از مرزهای ملی و منطقه ای به مرزهای بین المللی و جهانی کشانده است.در دهه های اخیر عوامل متعددی موجب افزایش توجه به آموزش مجازی در سراسر جهان شده است که از آن جمله می توان به موارد زیر اشاره نمود:۱ - پیشرفتهای چشمگیر در فناوری اطلاعات و ارتباطات و ظرفیت آنها در ارائه فرصتهای آموزشی، کاهش هزینه ها و افزایش سهم موسسات آموزشی در بازار ملی و بین المللی۲ - افزایش رشد جمعیت، جمعیت جهان تا سال ۲۰۱۵ از ۶/۱ میلیارد نفر به ۷/۲ میلیارد افزایش خواهدیافت که ۹۵ درصد این رشد در کشورهای درحال توسعه خواهدبود.۳ - پدیده جهانی شدن و گردش اطلاعات، ایده ها، ارزشهای فرهنگی، سرمایه، کالاها و خدمات در یک اقتصاد شبکه ای جهانی، تقاضا برای آموزش را افزایش خواهد داد.۴ - افزایش تقاضـا برای برخـورداری از فرصتهای یادگیری مادام العمر در اثر تغییرات سریع در بازار اقتصاد و اشتغال.۵ - رشد انفجارگونه دانش علمی و گسترش شکـاف بین کشورهای درحال توسعه و توسعه یافته.۶ - کاهش بودجه دولتها برای تامین منابع مالی جهت پاسخ به تقاضاهای فزاینده برای آموزش عالی. دانشگاه مجازی با اهداف گوناگونی مثل فراهم کردن فرصتهای یادگیری مفید برای افراد در زمان، مکان و سبک

دلخواه برای افـــراد، بهبود کیفیت آموزش، کـاهش هزینه هـای آموزشـی، افزایش توسـعه اقتصـادی، پاسـخگویی بیشتر به نیازهای اقتصـاد دانش بر و جـامعه پیچیـده و غیره ایجاد شـده است.ویژ گی های زیر دانشـگاه مجازی را از دانشـگاه سـنتی متمایز می سازد:! محـدود به یـک مکـان فیزیکی نیست! به مـدد قـدرت فناوری های نوین، ارتباطات جهانی دانشـجویان، اساتیـد، دانش آموختگان و پژوهشـگران را در یـک محیـط انعطـاف پـذیر و دائماً متغیر جهت تولیـد و توزیع دانش، ممکن می سازد.نظام آموزش عالی کشور برای مواجهه با رشد روزافزون جمعیت و افزایش تصاعدی تقاضاهای اجتماعی برای دسترسی به فرصتهای آموزشی بویژه در سطوح عـالی و دانشـگاهی ونیز نـاتوانی و ناکارامـدی سیسـتم فعلی و محـدودیت منـابع مـالی در پاسخ به این تقاضاهـا، و همگـام شـدن با پیشــرفتهای جهـانی، بایـد برای کـاهش آسـیبهای روانی، اجتمـاعی، فرهنگی و اقتصـادی ناشـی از تقاضاهـای پاسخ داده نشـده، به استراتژی هـا و سازوکارهـایی فراتر از ساختارهـای کهنـه دیروزی بیاندیشـد و بـا ایجـاد دانشـگاههای مجـازی در کنـار و مـوازی دانشـگاههای سـنتی، به عنوان مکمـل، نه جایگزین و رقیب، فرصـتهای آموزشـی متنوع، غنی و گسترده ای را برای متقاضـیان فراهم کند. اگرچه حرکت به سـمت ایجاد موسسات مجازی در یک ساله اخیر در ایران آغاز گشته است اما بدیهی است تحقق و موفقیت این حرکتها و اقدامات، مستلزم بررسـی ابعاد نظری و ادراکی آنها در اجرا اسـتمطالعات تطبیقی از جمله بررسی آموزش مجازی در مناطق ده گانه جهان، بیانگر رشد شتابان و روزافزون آموزشهای مجازی به اشکال و انواع گوناگون است.دانشگاههای سراسر جهان اقـدامات قابل توجهی در راسـتای راه انـدازی دانشـگاه مجازی انجام داده انـد.ظهور دانشـگاههای مجازی به اشـکال زیر دیـده شده است:۱ – موسسات آموزش از راه دور (ابر دانشگاهها) که به صورت مستقل یا با ترکیب محیط سنتـــــی و مجازی به ارائه آموزش می پردازند.۲ – موسـسات آموزشـی متعـارف سـنتی که از فنـاوری های اطلاعات و ارتباطات برای تقویت آموزش حضوری، بهبود کیفیت، افــزایش بهره وری و انعطـاف پـذیری، و به امیـد کـاهش هزینه هـا و افزایش درآمـدها ازطریـق جــذب دانشـجوی بیشـتر استفاده می نمایند.۳ – موسـسات آموزشی کاملاً مجازی که فاقد پردیس های فیزیکی هستند و تمام فعالیتهای خود را به طور کامل در محیـط هـای اطلاعـاتی و ارتبـاطی انجـام می دهنـد. ماننـد دانشـگاه انلاـین فینیکس، دانشـگاه آنـدرو جکسون و دانشـگاه کاپلا (CAPPELLA)۴ – دانشـگاههای سـهامی یـا موسـسات خصوصـی مهـارت آموزی.پاره ای از مزایای دانشـگاههای مجازی! امکان آموزش، فـارغ از مکـان و زمـان و نـتیجه جلوگیری از مهـاجرت هـای ناخواسـته و گسـترش بی رویه شـهرهای بزرگ، حفـظ بـافت خـانوادگی، انتقـال آموزش و فرهنگ دانشـگاهی به نقاط دورافتاده و تعمیم آن در میان همه اقشار جامعه، پرکردن اوقات فراغت به بهترین شـکل ممکن، رواج پژوهشهای بومی، کاهش تدریجی هزینه های آموزش، کاهش قابل ملاحظه و تاحد حذف زمان رفت و آمد به دانشگاه، کاهش زیانهای ناشی از غیبت های ناخواسته دانشجویان در جلساتی از کلاسهای درس، حذف هزینه خوابگاههای دانشـجویی و... ! ارتقـای اثربخشـی آموزشبسـته های CBI توسـط تیـم هـای مجرب و چنـدمنظوره تهیه و بـا اسـتفاده از تکنولـوژی چندرسانه ای عرضه می شوند. سـرعت آموزش با توانایی دانشجویان هماهنگی دارد. پیشرفت دانشجویان در نیل به هدفهای رفتاری آمـوزش مرتبـاً محـک زده می شـود و بـازخور آن به دانشـجویـــان و اسـتادان منتقـل می شود. فراینـد آموزش و محتوای آن دارای پویـایی است.! قـابلیت پوشـش متقاضـیان روزافزون آموزشدانشـگاههای اینترنتی و کلاسـهای مجـازی قابلیت پـذیرش تعـداد بسـیار بیشتری از دانشـجویان و داوطلبین یـادگیری را دارنـد. گسترہ پوشـش آنهـا فـارغ از مرزهـای جغرافیـایی است.! قـابلیت دسترسـی به کتابخانه های دیجیتالدر کتابخانه های سنتی، تعداد نسخه های یک عنوان کتاب یا مجله محدود است. اما کتابخانه های دیجیتال که معمولاً در دانشـگاههای مجــــازی مورداستفاده قرار می گیرند به سادگی کپی های الکترونیک از منابع را دراختیار متقاضیان قرار می دهنـد. کتابخـانه های دیجیتال اکثر دانشـگاههای مجازی با یکـدیگر پیونـد اینترنتی دارنـد و دانشـجویان می تواننـد از همه آنها استفاده کنند.آموزش مجازی در نظام آموزش عالی ایرانتاکنون به پژوهش در شیوه های مدرن آموزش و اجرای آنها در ایران توجه بایسته نشده است. به عنوان نمونه، دانشـگاه آزاد سابق، دست به الگوبرداری محض از یکی از دانشـگاههای انگلستان (O.U.) زد،

بدون آنکه به بسترهای متفاوت جغرافیایی و اجتماعی دو کشور توجه لازم نماید. فعالیتهای این دانشگاه چند سال پس از تاسیس آن با ادغام در مجتمع ادبیات و علوم انسانی (سال ۱۳۵۹) و بعداً در دانشگاه علامه طباطبایی تقریباً متوقف شد. دانشگاه پیام نور ازسال ۱۳۶۶ فعالیتهای خود را با هدف نزدیک شدن به آموزش از راه دور ولی درعمل آموزش نیمه حضوری آغاز کرد. این دانشگاه با وجود موفقیت نسبی در گسترش جغرافیایی آموزش و پاسخگویی به بخش قابل توجهی از متقاضیان تحصیلات دانشگاهی، هنوز با روشهای مدرن آموزش فاصله بسیار دارد.باتوجه به قلت تعداد استادان مجرب دانشگاهی و کارشناسان CBI در ایران، درحال حاضر توسعه دانشگاههای مجازی مستقل در کشورمان چندان آسان به نظر نمی رسد. دانشگاههای مجازی مستقل باید اجباراً استادان دانشگاههای کلاسیک را برای فعالیت خود، به عاریت بگیرند. ولی، دانشگاههای کلاسیک ما می توانند در کنار فعالیتهای آموزشی و پژوهشی خود به طور جدی پژوهش در شیوه های نوین آموزش را دنبال کنند. آنها می توانند، رفته رفته تعدادی از دروس خود را در کلاسهای مجازی ارائه دهند و در کوتاه مدت به راه اندازی دوره های نیمه حضوری با اتکا به CBI و آموزش اینترنتی مبادرت ورزند.راه حلهای الکترونیکطی سال های اخیردر شبکه ارتباطات جهانی پدیده های الکترونیک بسیاری ازجمله E-BUSINESS ،E-COMMERCE، و E-GOVERNMENT وغیره شکل گرفته اند که تماماً بر بستر شبکه جهانی اینترنت توسعه یافته اند. این مطلب را آقای شایسته زاده رئیس بخش اطلاعات مدیریت مرکز آموزش سازمان مدیریت صنعتی در نشستی که تدبیر با ایشان داشت عنوان کردند.به گفته ایشان از میان تمام پدیده های الکترونیک بالا به علت نداشتن پیش نیازهای لازم مانند کارت اعتباری، قوانین و آئین نامه های تجاری و نبود شرایط لازم برای تبادل کالا میان ما و سایر کشورها تنها توانسته ایم از شیوه جدید آموزشی یعنی E-LEARNING استفاده کنیم. در این مورد شرکتهای بسیاری متولی بسترسازی درجهت تولید نرم افزارهای لازم یا تولید محتوای E-LEARNING شده اند. این شرکتها موفق شده اند تا در خارج از کشور نمایندگی هایی را بیابند و آموزش الکترونیک در ایران را گسترش دهند اگرچه موسسات دولتی نیز درصدد ایجاد سازوکارهای آموزش ازطریق اینترنت برآمده اند اما این تلاش بیشتر درچارچوب قوانین و مقررات داخلی آنها بوده است.موسسات آموزشی فعال در این امر نیز ازطریق آموزش الکترونیک، آموزشهای خود را گسترش داده اند ازجمله می توان به سازمان مدیریت صنعتی اشاره کرد. این سازمان از مزیتهای آموزش از راه دور یا همان آموزش الکترونیک که فارغ از زمان و مکان است، بهره می گیرد و از اساتید مجرب و محتوای منابع وسیع در امر آموزش، استفاده می نماید.برای راه اندازی آموزش الکترونیک نیاز به تدوین روش و استاندارد به صورت سیستمی داریم و از آنجا که شرکتها و موسسات هرکدام دارای نظامهای مخصوص به خود هستند یعنی برخی سرویس دهنده به دیگران و برخی خدمات را برای استفاده در مجموعه خود می خواهند، پس تدوین روش و داشتن استاندارد آموزش های از راه دور باید براساس نظامهای هر شرکت و موسسه تدوین شود.بسترسازی E-LEARNING در ایران به عنوان یک فعالیت آغاز شده است اما تاحد زیادی ناموفق بوده است و تنها از بسترهای معروفی چون WEBCT ،BLACKBOARDو OBJECTJ برای محتواسازی در امر آموزش استفاده می شود.به طورکلی می توان گفت که رفتن به سمت آموزش الکترونیک برای ما یک اجبار و یا ضرورت است. امروز در سطح جهان بسیاری از دانشگاهها و موسسات آموزشی به طور مجازی در خانه ها به آموزش علاقه مندان می پردازند و مدرک مربوطه را نیز ارائه می دهند در این حرکت جهانی، توسعه این شیوه جدید آموزشی برای ما می تواند یک هدف استراتژیک باشد پس نباید از این حرکت عقب بمانیم.اولین گام برای محتواسازیسازمان مدیریت صنعتی مانند سایر موسسات آموزشی که نیاز استفاده از آموزش از راه دور را احساس کرده اند، از یک سال گذشته درجهت توسعه آموزشهای مجازی اقدامات موثری انجام داده است که نخستین گام در این راه محتواسازی و طراحی اولین دوره مدیریت استراتژیک در سازمان بوده است. سپس چگونگی ارائه آن موردمطالعه قرار گرفت که از بستر BLACKBOARD دراین مورد استفاده شده است.خوشبختانه از این دوره استقبال خوبی شد و ما را تشویق کرد تا به سمت

محتواسازی سایر دروس آموزشی – مدیریتی حرکت کنیم. درحال حاضر درصدد تهیه نرم افزارهای مناسب به عنوان بستر ارائه برای دروس آموزشی خود هستیم. برای این کار و برای توسعه فعالیتهای آموزشهای مجازی خود با موسساتی که در این زمینه فعالیتهایی داشته اند همکاری متقابل داریم. به طورکلی برای گسترش و توسعه واحد آموزشهای الکترونیک در سازمان به تدوین سازوکارهای ایجاد محتوا که با فرهنگ سازمانی ما هماهنگ باشد پرداخته ایم و سعی داریم تا این محتوا منحصر به سازمان مدیریت صنعتی باشد. در این راه باید استانداردهای لازم برای اجرای صحیح E-LEARNING را رعایت نماییم که به این منظور از اساتید برجسته مدد می گیریم. هدف ما این است تا برطبق برنامه برای استراتژی IT در سازمان گامهای موثری برداشته شود.تدبیر: مشکلات پیش روی اجرای مناسب آموزش الکترونیک در کشور کدامند؟- نخستین مشکل در این راه نبود بسترهای ارتباطی مناسب در کشور است، نبود قوانین و مقررات لازم، مشکل زبان انگلیسی میان کاربران، تحریم های جهانی برای دستیابی به منابع از دیگر مشکلات در این فرایند است. ازطرفی نداشتن امکانات ارتباطی خوب در شبکه، نبود سخت افزارهای لازم برای کار و عدم دستیابی به نرم افزارهای اصلی، از دیگر تنگناهای این شیوه نو می باشد. به طورکلی مشکل ما در بسترسازی مناسب و ایجاد محتوا برای شیوه های آموزش الکترونیک است. همان طور که گفته شد بخش دولتی سازوکارهای خاص خود را دارد و آموزش الکترونیک را در درون و براساس اهداف آموزشی خود تهیه می کند و بخش خصوصی نیز هرکدام در چارچوب برنامه های خود، به یک منبع خارجی (SOURCE) وصل شده اند و فعالیت می کنند. ازطرفی این شرکتها از انسجام و همکاری لازم میان خود برخوردار نیستند. به نظر من راه حل این است که ارگانی باید متولی تحول در زمینه رشد آموزش الکترونیک در کشور باشد تا براساس تحقیقات گسترده، راه حلهای مناسب را برای رفع مشکلات بالا بیابد و بتوان این شیوه مدیریتی را در دانشگاهها، دبیرستانها و تمام مراکز و موسسات فعال در کشور جاری کند. زیرا مــی دانیم که آموزش در کشور برای همه یکسان نیست. پس می توان با گسترش آموزشهای الکترونیک در تمام سطوح این اختلاف را از میان برداشت. پیشنهاد من این است که این فعالیت حداقل در سطح استانها نیزآغاز شود.اینکه E-LEARNING در سایرکشورهای پیشرفته بسیار توسعه یافته است، به علت وجود بسترهای ارتباطی لازم است. حرکتهای ما نیز آغاز شده اما کند است که به علت، نبود فرهنگ اجرای این روش در جامعه ما می باشد. بنابراین لازم است تکنولوژیهای آموزشی با توجه به فرهنگ کشور و فرهنگ آموزش گیرندگان ایرانی، تدوین و راه اندازی شود تا بتوان حیطه فعالیتهای آموزشی را به نقاط دور گسترش دهیم.ضرورت استفاده از آموزش الکترونیکطی دهه های اخیر حرکتهای پرشتاب بسیاری از جوامع در مقابل عقب ماندگی کشورهای دیگر ضرورت استفاده از آموزش راه دور را پررنگ تر ساخته است. این ضرورت در جوامعی چون جامعه ما نیز ملموس است اما پرسشی که مطرح می شود این است آیا باوجود شیوه های سنتی معلم و شاگرد و ساختار کهنه نظام آمــوزش ما می توان شیوه آموزش الکترونیک را در سطح کشور رشد و توسعه داد.آقای مهدی کاشیها استاد دانشگاه و رئیس هیات مدیره مؤسسه آموزشی رایان کاشیها در تکمیل این بحث معتقد است: چون نوع ارتباط کشور ما با سایر کشورها با نوع ارتباطات کشورهای پیشرفته متفاوت است یا بهتر بگوییم به علت عدم ارتباط واقعی با سایر کشورها تقاضاهای لازم را به خوبی احساس نکردیم وقتی هنوز برای جوانان خود مفهوم کلاس را در نیمکت خلاصه و تعریف می کنیم و تنها دروس را به خـــورد آنها می دهیم و نمی خواهیم که خود حرکت کنند، چگونه توقع داریم این جوانان، مدیران و متخصصان پویای آینده باشند در کشورهای پیشرفته جوانان را در تعامل با جریانات جامعه قرار می دهند و آنها به کمک روش تجزیه و تحلیل در حرکت توسعه جامعه شان شریک می شوند اما در کشور ما شرایط و نظام آموزشی به گونه ای است که جوانان و دانش آموزان هیچ تقاضایی را احســـاس نمی کنند و همیشه بحث عرضه در آموزش مطرح است امروز ابزارهای جدید آموزشی مثل اینترنت در جامعه ما فراوان شده است و جوانان ما آن را بکار می برند و متاسفانه اکثراً در جهت منفی یا سرگرمی است زیرا نقاط مثبت و قوت این وسیله توانمند به خصوص در امر آموزش را به آنها معرفی نکرده ایم.اهدافی که در جهت کاهش حذف

نقاط منفی همچنین دگرگونی در نظام سنتی آموزش و جایگزینی شیوه های آموزشی به صورت مجازی بسیار مهم هستند، به قرار زیر است:۱ – سیستمی کردن آموزش، معلم و دانش آموز در نظام آموزش و پرورش باید از شکل سنتی خارج و به صورت آنچه که در کشورهای پیشرفته متداول است در تعامل باشند.۲ – گسترش فناوری اطلاعات، این فناوری در رشد و معرفی فنون در تمام سطوح کاربرد وسیعی دارند اگر در جوانان خود تقاضا بـرای IT را افزایش دهیم آنها نیروهای بالقوه ای خواهند بود که می توانند به کمک همین ابزارها درباره مسائل و امکانات مهم کشورچون نفت، توریست، صنعت، کشاورزی و... به بحث و تجزیه و تحلیل بپردازند. امروز دیگر اطلاعات در درون یک کلاس به شکل سنتی آن حاصل نمی شود بلکه مانند جوامع توسعه یافته روشهای آموزش را باید از کلاسها فراتر برد تا فراگیری ها در محیط کار و زندگی تحقق یابند.۳ – افزایش تولید علم، جهت افزایش دانش باید از هرگونه وسیله استفاده نمود. امروز از شیوه های مجازی می توان بهترین نتیجه را در این امر گرفت در حال حاضر درصد جمعیت ایران نسبت به جمعیت جهان قریب ۱/۲درصد است در حالی که سهم تولید علم کشور نسبت به جهان چندین برابر کمتر از عدد فـوق می باشد.۴ – رسیدن به استانداردهای جهانی سواد و آموزش، در حالی که نرخ سواد در کشورهای دیگر براساس سیستم IT می باشد، در ایران هنوز این نرخ براساس خواندن و نوشتن است و ضرورت دارد باتوجه به استانداردهای جهانی این امر از مدارس و حتی از خانواده ها آغاز شود.۵ – کیفیت بخشی آموزش، دیگر نمی توان کیفیت آموزش را با مراجعه به چندکتاب خلاصه نمود بلکه حرکت پرشتاب علوم در سطح بین المللی به گونه ای است که باید به کمک ابزارهای ارتباطی در هر زمان و مکان بتوان به اطلاعات و مطالب موجود و نو دسترسی داشت.۶ – کاهش و حذف تفاوتهای آموزشی، در کشور ما به علت وجود فاصله طبقاتی بااستفاده از این روش می توان طبقه متوسط و در آتیه نزدیک کلیه طبقات را که دسترسی به سیستم خواهند داشت تحت پوشش قرار داده و بدین ترتیب، تامین عدالت را در امر آموزش فراهم نمود.۷ – افزایش انگیزه در کـاربران، بی تردید بااستفاده از شیوه آموزش الکترونیک که سبب حذف یا کاهش بسیاری از مشکلات نظیر ترافیک، هدررفتن زمان و کاهش هزینه ها خواهد بود، انگیزه ای برای فراگیری اطلاعات و علوم برای کاربران خواهد شد.۸ – رشد کارآفرینی، این شیوه باعث ایجاد بستر برای رشد کـارآفرینی خواهد شد و می تواند ما را از چارچوبهای بسته سنتی اشتغال خارج و باعث ایجاد شغل های جدید باتوجه به تخصص، گردد.موسسات اینترنتی و تنگناهای پیش روبه نظر می رسد که نه تنها موسسات فعال در شبکه اینترنتی کشورمان، بلکه کل شبکه از مشکلات عمیقی رنج می برد. اگرچه این مشکلات به مرور در حال رفع هستند اما این روند بسیار کند است. از جمله این مشکلات می توان به پایین بودن سرعت اینترنت و نبود سرویس دهی مناسب به صورت ISP اشاره کرد. آقای مهندس منصور کاشیها مدیرعامل مؤسسه آموزشی رایان کاشیها ضمن تاکید بر تنگناهای موجود در شبکه اینترنتی کشورمان در این باره معتقد است، وقتی وارد کار آموزش از طریق اینترنت شدیم، به تحقیق درباره علت پایین بودن سرعت کاربری اینترنت در شبکه پرداختیم و متوجه شدیم که تمام کاربران ما از سیستم با روش «دایال آپ» (DIAL UP) استفاده می کنند و هنوز سیستم هایی چون DSL ADSL، آن طور که باید مرسوم نیست. می دانید که این سیستم ها دارای سرعت بسیار بالا هستند طوری که می توان DATA را از طریق باند باز خطوط تلفن انتقال داد.متاسفانه امروز به علت کمبود خطوط تلفن که اکثراً در جهت کارهای ضروری در زندگی کـاربران استفاده می شود چگونه می توان انتظار داشت که از طریق همین خطوط تلفن اندک به جستجو در اینترنت پرداخت. امروز تمام سایت های جهان به صورت ON LINE یا مستقیم در گستره عظیم به فعالیت می پردازند اما کشور ما از این مزیت محروم است. چگونه می توان از کاربری که ازدو سو هزینه می کند (یکی هزینه ACCOUNT استفاده از اینترنت و دوم هزینه پالس تلفن) انتظار داشت تا بی دغدغه در اینترنت و شبکه در جست و جوی اطلاعات مناسب درسی خود باشد.جامعه دانش آموزی و آموزش الکترونیکدر این خصوص تعداد زیادی از کشورها اینترنت رایگان را در اختیار دانش آموزان خود قرار داده اند تا آنها بتوانند فارق از مســائل مالی استفاده از اینترنت، به جست وجو و فراگیری علوم و فنون بپردازند.ما باتوجه به این محدودیتها

سعی کردیم روشی را پیاده سازیم تا دانش آموزان بتوانند با حداقل هزینه و وقت مطالب مورد نیاز خود را از سیستم اینترنت دریافت و در کامپیوتر شخصی خود ذخیره نمایند. در این خصوص دروس توسط بهترین دبیران آموزش و پرورش از روی کتب درسی تالیف و با فرمت PDF بر روی سایتUPLOUD گردیده است. در این فایل ها دروس به صورت نوشتاری به همراه تمرین های مختلف آورده شده است و در این سیستم دانش آموزان قادر خواهند بود در امتحانات و ارزشیابی مستمر شرکت نمایند.دانش آموزان از مقطع راهنمایی تا کنکور می توانند از این سایت استفـــاده کنند. دانش آموزان می توانند بااستفاده از قسمت پرسش، پاسخ سوالات خود را مطرح نمایند و سایت موظف به پاسخگویی آنها تا ۱۲ ساعت بعد می باشد. علاوه بر مدیریت سایت، دیگر کاربران سایت نیز می توانند به آنها پاسخ دهند. بدین ترتیب مخزنی از سوالات و پاسخها ایجاد می شود که می توان از سیستم جست وجو در آن استفاده نمود. این سوالات می تواند در رابطه با مطالب درسی، روانشناسی و حتی پزشکی باشد. در رابطه با دروس تعاملی این سایت اقدام به ایجاد بخش تستهای هوشمند، آزمایشگاههای مجازی و کارگاههای آموزشی نموده است. در مبحث تستهای هوشمنـــد دانش آموز تنها در صورت ارائه جوابهای صحیح و متوالی می تواند به مطالب بعدی دسترسی پیدا کنند. در غیراین صورت مطالبی را که در آن ضعف دارد در اختیارش قرار می گیرد تا مجدداً مطالعه نماید. در بخش آزمایشگاههای مجازی تمامی آزمایشات کتاب درسی به صورت مجازی در اختیار دانش آموزان قرار خواهد گرفت. در این سایت دروسی چون هندسه تحلیلی، ریاضیات و دیفرانسیل قرار داده شده اند تا دانش آمـــوزان خود به حل مسایل این درس ها بپردازند. چرا که روش تجزیه و تحلیل اساس کار در این سایت می باشد.یکی از قابلیتهای آموزش الکترونیک رشد خودباوری و اعتماد به نفس و دستیابی جوانان جامعه ما به موفقیتهای چشمگیر در زندگی است طوری که به کمک سایت اینترنتی، مشاوران و روانپزشکان می توانند در تعامل با جوانان کشور به طور مجازی در ایجاد خودباوری و رشد شخصـیت آنها موثر واقع شوند.حضور پررنگ بخش خصوصیآقای مهدی کاشیها در خاتمه می گوید: امروزه ثابت شده است که بخش خصوصی در اقتصـــاد هر کشور نقش اصلی را بازی می کند و بخش دولتی تنها نقش برنامه ریز، هدایت گر و کنترل کننده را باید داشته باشد. به خصوص در بخش IT و آموزش از راه دور با توجه به پویایی و سرعت این حرکت بـــــایستی توسط بخش خصوصی سرمایه گذاری و اقدام شود و دولت تنها با پشتیبانی و راهنمایی از بخش خصوصی در این امر می تواند کارساز باشد و برای ایجاد باور و قبول موضوع در جامعه ضروریست از طریق رسانه ها به خصوص صدا و سیما همچنین کلیه ارگانهای مربوط به این امر کمک شود.اهداف و ویژگیهای آموزش های مجازیپیتر بنتلی(۲۰۰۱) ، (PETER BENTELY) باتوجه به اهداف زیرموفقیت آموزشهای مجازی در سازمانها را برمی شمرد. این اهـــداف شامل عملیاتی (مانند کاهش هزینه ها) و استراتژیک (مانند رقابت پذیری) می گردد. اهداف عملیاتی عبارت از بکارگیری آموزشـــهای مجازی و ارتباط دادن آن با مقاصـــد، ماموریتها و اهـــداف عالی سازمان می باشد. اهداف استراتژیک شامل ارتباط دادن استراتژی سازمانی به کارآیی و توانمندی کارکنان؛ بهبود عملکرد سازمانی، کارآیی و پاسخگویی به بازار؛ بهینه کردن زنجیره عملکردی و رضـایت مندی مشتریان؛ نگهداشت بهتر کارکنان؛ ترغیب به مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان از طریق توسعه توانایی های فردی؛ بهینه کردن سرمایه فکری و مدیریت دانش؛ به روز نمودن دانش؛ توسعه تجارت مجازی؛ تسریع در ارائه آموزشهای هدفدار و مبتنی بر نیاز و بهبود شرایط محیطی است. هرچه آموزش با اهداف و مقاصد استراتژیک سازمان بیشتر مرتبط گردد، تاثیر بیشتری در کارآیی و کاهش هزینـــه های سازمان خواهد داشت. یادگیری بیشتر در سازمان بمنظور دستیابی به ایـن اهـــداف بمنزلـه ایـن است کـه یـک سازمـان را بـا افزایش ارزش فراینـدی بتـوان تبـدیل بـه یـک سازمـان یادگیرنـده نمود.کیگان(۲۰۰۰^) ، (KEEGAN) ویژگیهای آمــــوزشهای مجـازی را بدین شرح برمی شمرد: رهایی از قیـــد کلاسهای زمان بندی شده؛ رهایی از مکانهای بسته؛ رهایی از محدودیتهای زمانی؛ رهایی از پیوستن به گروههای آموزشی به منظور یادگیری؛ آموزش برای خانه داران و آموزش برای افراد بستری، شیفت، مسافران و زندانیـان و... او خاطرنشان می ســازد که بـــه

رغم جنبه های مثبت آموزشهای مجازی، عدم تعامل مستقیم بین دانشجو و استاد از نقاط ضعف آموزش مجازی محسوب می شود.روشهای ارائه آموزش مجازیآموزشهای مجازی معمولاً به سه روش غیرهمزمان،(ASYNCHRONOUS) همزمان(SYNCHRONOUS) وترکیبی(MIXED) ارائه می گردد. این سه روش را می توان سه مرحله پیاپی نیز تلقی کرد. آموزش غیرهمزمان روشی است که فراگیران بااستفاده از امکانات و تسهیلات در نظر گرفته شده به ویژه مطالب درسی آموزش می بینند. در این شیوه تبادل اطلاعات و دانش بااستفاده از ابزارهای الکترونیکی مانند فایلهای مجازی، پست الکترونیک، کنفرانسهای مجازی و... انجام می پذیرد.آموزش همزمان، آموزش زنده است که به ارائه درس در یک زمان خاص در کلاس مجازی توسط یک مدرس کارآزموده با فراگیران متعدد می پردازد. در این روش ویدیو کنفرانس، کنفرانس از راه دور، کلاسهای مجازی، مذاکره مجازی و... به کار گرفته می شود. آخرین مرحله، روش تلفیقی است که حاصل ترکیب یا ادغام روشهای همزمان و غیرهمزمان است.نتیجه گیریآموزشهای مجازی در کشور ما به تازگی در حال استقرار است. پس پیشنهاد می گردد سازمانها جهت استقرار آموزشهای مجازی باتوجه به این که هر روز نرم افزارها و امکانات جدیدی با قابلیتهای زیاد ارائه می شود و از طرفی با کاهش قیمت آنها مواجه هستیم برای سرمایه گذاری در این زمینه پس از فرهنگ سازی لازم، بادقت و احتیاط و کار کارشناسی نسبت به خرید تجهیزات گرانقیمت اقدام نمایند. در این خصوص شایسته است وزارتخانه های علوم، تحقیقات و فناوری اطلاعات، ستاد مشترکی را تشکیل داده و از جنبه های نرم افزاری، مغزافزاری و سخت افزاری این موضوع را مورد بررسی و مطالعه همه جانبه قرار دهند. بررسی تجربیات کشورهای پیشرفته همراه با مطالعه دلایل شکست برخی از پروژه های آموزش مجازی در ایران می تواند مبنای تدوین راهنمای علمی مناسبی گردد که یقیناً با برخورداری از پشتیبانی تئوریک قوی، بودجه سالهای آتی دانشگاهها و مراکز آموزشی و تحقیقاتی قابل پیش بینی و تصویب خواهد بود.اهمیت آموزش در چرخه مدیریت کیفیت جامع از طرفی و نقش فناوری در رویکرد جدید به توسعه آموزش مجازی به عنوان ره آورد تکنولوژی اطلاعات در کشور می تواند دانشگاه و صنعت و نتیجتاً روند بهسازی و توسعه نیروی انسانی و بهبود کیفیت را متحول سازد. این پدیده به عنوان یک فناوری مدرن نیاز به اشنایی، بومی کردن و بکارگیری موثر آن در کشور دارد. مرزگستری سازمانها و حرکت به سوی مجازی شدن راه را برای استقرار آن فراهم می کند. استقرار آموزش مجازی نیازمند در اختیار داشتن نیروی انسان متخصص و آشنا به این فناوری، مدیریت کارآمد، سیستم و امکانات سخت افزاری و نرم افزاری برای تبدیل محتوی به درس افزار و... می باشد. روند توسعه سازمانها در کشور و مزایایی که مترتب بر استقرار آموزش مجازی از جمله کاهش هزینه های آموزشی، بهبود عملکرد و بهره وری بیشتر، تسریع در دسترسی به بازار، تسهیل جذب و بکارگیری نیروی انسانی موردنظر و فراهم آوردن فرصت به روزآوری دانش و... پذیرش و توسعه این تکنولوژی را غیرقابل اجتناب می کند.پذیرش این فناوری به دلیل جدید بودن آن حتی در کشورهای توسعه یافته هنوز یکی از موضوعات اصلی تحقیقات روز بوده و انتظار می رود این پدیده از ابعاد مختلف مورد تحقیق متخصصین و محققین کشور قرار گیرد.منابع:۱ - دکتر نادر قلی قورچیان - دکتر پریوش جعفری - بررسی دانشگاههای مجازی - اقتصاد مدیریت - ۱۳۸۲- تهران.۲ - دکتر کامران فیضی - مسائل و راهکارهای تشکیل دانشگاههای اینترنتی در ایران - مطالعات مدیریت - ۱۳۸۲ - تهران.۳ - دکتر غلامحسین زمانی - مهندس شهرام مقدسی - آموزش از راه دور رهیافتی بدیل در نظام آموزش کارکنان - دانش مدیریت - ۱۳۷۷ - تهران.۴ - محمدمهدی رشیدی - آموزش ONLINE - سومین کنفرانس مدیران کیفیت- موسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران - ۱۳۸۱ - تهران.* تدبیر

اعتبار سنجی؛ ابزار کنترل کیفیت آموزش

سعید هداوند

چکیده: اعتبار سنجی (Accreditation) به عنوان شناخته شده ترین الگوی ارزیابی کیفیت، مبنای موثری برای سنجش میزان توجه مراکز آموزش، به رعایت استانداردهای لازم را ایجاد کرده و با شفاف سازی امور، این اطمینان را به سازمان خواهد داد که برنامه ها منطبق با معیارهای از پیش تعیین شده پیش می روند. در این مقاله موضوع اعتبار سنجی، در ارتباط با ویژگی های کلی نظام آموزش سازمان بررسی شده و مطالب در چهار بخش ارائه می شود: در نخستین بخش، مقوله کیفیت و اعتبار سنجی و ارتباط آن با عناصر برنامه های آموزشی مفهوم سازی می شود.در بخش دوم، اعتبار سنجی از حیث کارکردها و رویکردها، بررسی خواهد شد. در بخش سوم، با تشریح مؤلفه ها و شاخص های اعتبار سنجی، فرایند اجرایی آن به بحث گذاشته خواهد شد. و در بخش نهایی مقاله، ضمن نتیجه گیری از مباحث ارائه شده، برخی فرصتها و تهدید های موجود، مورد توجه قرار می گیرند.مقدمه:اغلب سازمانها برای توسعه کارکنان، دوره‌های متعددی را در مراکز آموزشی خود برگزار می‌کنند.از آن جا که اجرای این دوره ها متضمن سرمایه‌گذاری هنگفت و صرف زمان خدمتی نیروی انسانی فعال است، آگاهی از کیفیت آموزشهای اجرا شده و بازدهی حاصل از میزان اثربخش بودن آنها، از مهمترین انتظاراتی به شمار می‌آیند که سازمان،از نظام آموزش متصور است. پاسخگویی به انتظارات ایجاد شده، مستلزم شناسایی عوامل تاثیر گذار در برنامه ریزی و اجرای دوره ها، نظیر استراتژی، اهداف و ساختار سازمانی مرکزآموزش، سازماندهی و مدیریت آن، استانداردهای آموزشی، کادر آموزشی، امکانات وتجهیزات در اختیار، فرایند یاد دهی-یادگیری و ارزیابی میزان تاثیر هر یک از آنها در کمک به ایفای نقش آموزش در بهبودکیفیت محصول یاخدمات تولید شده سازمان است. (Ivancevich,۲۰۰۱)اعتبار سنجی (Accreditation) به عنوان شناخته شده ترین الگوی ارزیابی کیفیت، مبنای موثری برای سنجش میزان توجه مراکز آموزش، به رعایت استانداردهای لازم را ایجاد کرده و با شفاف سازی امور، این اطمینان را به سازمان خواهد داد که برنامه ها منطبق با معیارهای از پیش تعیین شده پیش می روند. در این مقاله موضوع اعتبار سنجی، در ارتباط با ویژگی های کلی نظام آموزش سازمان بررسی شده و مطالب در چهار بخش ارائه می شود: در نخستین بخش، مقوله کیفیت و اعتبار سنجی و ارتباط آن با عناصر برنامه های آموزشی مفهوم سازی می شود.در بخش دوم، اعتبار سنجی از حیث کارکردها و رویکردها، بررسی خواهد شد. در بخش سوم، با تشریح مؤلفه ها و شاخص های اعتبار سنجی، فرایند اجرایی آن به بحث گذاشته خواهد شد. و در بخش نهایی مقاله، ضمن نتیجه گیری از مباحث ارائه شده، برخی فرصتها و تهدید های موجود، مورد توجه قرار می گیرند.کیفیت و آموزشمفهوم کیفیت در آموزش، به راحتی قابل تعریف نیست. پیچیدگی فرایند آموزش و مشخص نبودن اینکه کیفیت در این فرایند چگونه شکل می گیرد، تعریف آن را مشکل کرده است. شماری از صاحبنظران بر این باورند که مفهوم کیفیت، بدون شکل بوده و بنابراین غیرقابل اندازه‌گیری است.ایوانسویچ معتقد است آنچه در تعریف کیفیت، مرکزیت دارد نظرات مخاطبان است. بر این اساس کیفیت تابع نظر مشاهده‌گر است بنابراین ارائه نیمرخی از کیفیت، همیشه با عینیت همراه نیست و با ذهنیت حرکت می‌کند. (Ivancevich,۲۰۰۱)چاپمن، کیفیت را معادل استانداردهای آموزش، همچون سطح پیشرفت فراگیران می‌داند. این تعریف از کیفیت، همخوانی کاملی با تمرکز به وجود آمده روی یادگیری فراگیران دارد. (Chapman,۱۹۹۹)بیکر، کیفیت را مجموع برآیندهای یک دوره آموزشی تعریف می کند. به گمان وی، زمانی می توان یک دوره را با کیفیت قلمداد کرد که خروجی هایی مانند: ایجاد سطح خاصی از توانایی در حداکثر زمان ممکن، ارضای نیازهای مهارتی و برآورده کردن نیازهای توسعه مسیر شغلی را، حاصل کرده باشد. (Baker,۱۹۹۹)عمادزاده نیز، کیفیت آموزش را منوط به کیفیت عواملی می داند که در ارائه خدمات آموزشی مشارکت می کنند: (عمادزاده، ۱۳۷۲)فراگیر: شامل توانایی‌ها و استعدادهای ذاتی، شرایط محیطی،شرایط اقتصادی و اجتماعی،مدرس: شامل میزان تجربه وتحصیلات، مسئولیت و تعهد پذیری، حقوق و دستمزد دریافتی،امکانات و تجهیزات آموزشی: شامل کتابهای درسی، وسائل آموزشی، تجهیزات زیربنایی و پشتیبانی نظام اداری.آلکین،کیفیت آموزش را بر گرفته ازکیفیت عملکرد فراگیر، تدریس مدرسان و تخصیص منابع می‌داند.(ابیلی، ۱۳۸۳) از

دیدگاه سالیس منابع کیفیت در آموزش، شامل ارزشهای قوی و هدفمند سازمانی ، مدرسان برجسته، مرکز آموزشی مناسب ، شناسایی توانمندی های فراگیران، تدارک دوره آموزشی مناسب و یا ترکیبی از این موارد بر می شمرد.(سالیس، ۱۳۷۲)مؤلف نیز براین باور است که آنچه در نظر ما کیفیت معنا می‌دهد، به ارزشها و اهداف بنیادی سازمان بستگی دارد. ما نمی‌توانیم ازکیفیت سخن بگوییم بدون آنکه محک و معیاری موافق با نظر سازمان درباره رسالت نهایی آموزش داشته باشیم. از سوی دیگر استنباط ما از آموزش، راهنمایی برای ادراک ماهیت کیفیت، چگونگی دستیابی به آن، ارزشیابی و ارتقای سطح آن خواهد بود.اعتبار سنجی وکیفیتبه گمان وانزیر و کنت ، از آنجا که جهان در حال تغییراست و روز به روز بر حالت عدم قطعیت آن افزوده می‌شود، بنابراین موقعیت مراکز آموزش در قبال کیفیت بسیار پیچیده است و تمامی آنها زیرفشارند تا پاسخهای مطلوبی در قبال نیازهای سازمان ارائه کنند. تجربه ثابت نکرده است که این مراکزدر صورتی می‌توانند به حداکثر بهره‌وری برسند که دائم دغدغه بهبودکیفیت خدمات آموزشی خود را داشته باشند.(Wanzare & Kenneth,۲۰۰۰) ادوارد سالیس متعقد است که مراکز آموزشی می بایستی چهار الزام: حرفه‌ای، اخلاقی، رقابتی و مسئولیت‌پذیری را در سرلوحه اقدامات اجرایی خود قرار دهند.(سالیس، ۱۳۷۲) لارنس. ال. ماراز، پنج ضرورت تعالی سازمانی را: برنامه‌ریزی استراتژیک، اعتبارسنجی برای تعالی، رهبری همکارانه، مشارکت دادن کارکنان و الزام به رعایت استانداردها معرفی نموده و تحقق آنها را منوط به ارزیابی مستمر کیفیت فرایندها ارزیابی می کند. (Catton,۱۹۹۹) از این منظر می توان اعتبار سنجی را اعطای مجوز یا تایید صلاحیت یک مرکز آموزشی، که براساس قضاوت خبرگان حوزه مربوطه، ضوابط از پیش تعیین شده را رعایت کرده باشد، تعریف کرد. (Worthen,et.al,۱۹۹۷) در این چارچوب، اعتبارسنجی به عنوان یک سیستم ارزیابی، دارای عناصر اصلی زیراست:۱. سازوکاری که متولی ارزیابی‌های ادواری است؛۲. استانداردها و احتمالاً ابزارهای مدون و نوشتاری که برای ارزیابی به کار می‌روند؛۳. برنامه زمانی از پیش تعیین شده(مثلاً هر دو سال یکبار) برای ارزیابی؛۴. استفاده ازنظرات خبرگان به منظور قضاوت در مورد کیفیت عملکرد مرکز مورد ارزیابی؛۵. تاثیر بر وضعیت مرکز مورد ارزیابی، براساس نتایج حاصل از ارزیابی انجام شده (Worthen,et.al,۱۹۹۷). عناصر یاد شده به آشکار کردن جنبه‌های مختلف کیفیت مرکز آموزش (درونداد، فرایند، برونداد و پیامد)، یاری دادن مرکز به خود تنظیمی، مشارکت دادن عوامل درگیر در شفاف‌سازی امور و توانمند سازی آنان در پاسخگو بودن به نیازهای سازمان کمک می کنند. همچنین توجه به این عوامل، مبنای موثری در ارزیابی اولیه مرکز آموزش فراهم می آورد:- جایگاه سازمانی/ سازماندهی و مدیریت،- دوره‌های آموزشی اجرا شده،- فرایند تدریس – یادگیری،- دانش آموختگان.گنجاندن این عوامل، برای نمایش کیفیت ضروری است. اعتبار سنجی مرکزآموزش، نشان خواهد داد که این ارزیابی می‌تواند برای این منظورهای به عمل آید:- تایید صلاحیت مرکز آموزش،- تشخیص اعتبارات،- پاسخگویی به مراجع مربوطه در قبال اعتبارات دریافتی،- عیان ساختن میزان دستیابی به اهداف از بیش تعیین شده،- عرضه اطلاعات برای آگاهی فراگیران و سایر افراد مرتبط (ذی ربط و ذی‌نفع) در باره عملکرد نظام آموزش،- و از همه مهمتر، بهبود مستمر کیفیت آموزش.چگونه می‌توان کیفیت آموزشهای اجرا شده به وسیله مرکزآموزش را سنجید؟ چگونه یادگیری مورد انتظار در فراگیران رخ می دهد؟ چگونه می‌توان اطلاع حاصل کردکه فراگیران در آینده از آموزش های اثر بخش بهره‌مند خواهند شد؟ سازمان چگونه می‌تواند از کیفیت آموزشهای ارائه شده، اطلاع حاصل کند؟اینها پرسشهای مهمی هستند که با مفهوم سازی کارکردها و رویکردهای اعتبار سنجی، می توان به آنها پرداخت. کارکردهاویتنس، بهبود کیفیت آموزش و فراهم کردن زمینه پاسخگویی را دوکارکرد مهم اعتبار سنجی بر می شمرد. (رحیمی، ۱۳۸۲) ون دام، نیز از بهبود کیفیت آموزش، پاسخگویی، ارائه اطلاعات شفاف و هدایت نظام آموزش در بهره گیری مناسب از منابع در اختیار، به عنوان کارکردهای چهار گانه اعتبار سنجی نام می برد.(بازرگان، ۱۳۸۴) با توجه به آنچه گفته شد می‌توان بهبودکیفیت، پاسخگویی و سازماندهی مجدد را به عنوان کارکردهای اصلی اعتبار سنجی برشمرد. برآیند حاصله، به سازمان این اطمینان را خواهد داد که برنامه های آموزشی، کاملاً در

چارچوب استانداردها و ضوابط از پیش تعیین شده قرار داشته، منطبق با اصول کیفیت اجرا می‌شوند. در زیر به برخی دیگر از کارکردها اشاره می شد:- اطمینان به مدیریت و تامین کنندگان منابع مالی از اینکه اعتبارات تخصیص داده شده، به صورت مناسب هزینه می شوند.- پاسخگویی به کارکنان زیر پوشش در جهت فراهم کردن تجربه مناسب آموزشی و اجرای دوره ها مطابق با برنامه پیش بینی شده.- پاسخگویی به عموم سازمان از اینکه فرایند های درون نظام آموزش مناسب هستند و آینده علمی سازمان را تضمین می کنند. (سالیس، ۱۳۷۲)رویکردهارویکردهای اعتبار سنجی با ارتباط بین ماموریت سازمان، اهداف و نیازهای توسعه منابع انسانی طرح می شوند. نیازهای آموزشی نیروی کار حال وآینده از یک درک مشترک از آنچه سازمان نیاز دارد و چگونگی تحقق آن نشئت می گیرد. این رویکرد با ارزیابی کیفی دانش، مهارت و شایستگی های اصلی نیروی کار فعلی، ادامه می یابد. سازمان باید اطمینان حاصل کند که دانش و مهارت مورد نیاز کارکنان توسط برنامه های آموزشی افزایش یافته و به کار بسته می شوند. پس لازم است فرایند اعتبار سنجی به گونه ای طراحی شود تا این شایستگی ها را که توسط آموزش هدف قرار گرفته اند، به درستی ارزیابی کند. (هداوند،۱۳۸۴) شناخت رویکردهای اعتبار سنجی کمک خواهد کرد تا درک درستی از ماهیت و شیوه به کارگیری آن صورت پذیرد: (قورچیان، ۱۳۷۳)۱. رویکرد تولید مدارقضاوت درمورد کیفیت، براساس میزان خروجی مرکز، مثلاً تعداد دانش آموختگان یا محتواهای تولید شده صورت می‌پذیرد.۲. رویکرد مصرف مدارارزیابی براساس نظر فراگیران در مورد محیط، امکانات و تجهیزات، مدرسان و خدماتی که دریافت داشته‌اند، انجام می‌شود.۳. رویکرد استانداردمدارمیزان تبعیت از استانداردهای رایج، معیار ارزیابی تلقی می‌شود. هرگونه انحراف از استانداردها،کاهش کیفیت محسوب می شود.در مجموع، توجه به ابعاد مختلف اعتبار سنجی، فرهنگ آموزشی و برنامه راهبردی سازمان می‌تواند ضامن کیفیت و توسعه موزون آموزش شود که باید توسط مرکز ارائه دهنده خدمات آموزشی، مورد توجه قرار گیرد.مؤلفه های ارزیابیسانگ هیوم لی و پرشینگ، اهداف برنامه، محتوای برنامه، فناوری به کار گرفته شده، مدرس و تسهیل گر، فعالیت های آموزشی، مدت زمان برنامه، محیط آموزشی، انتظارات رفتاری، مدیریت و پشتیبانی و ارزیابی را به عنوان مؤلفه‌های مهم اعتبار سنجی توصیف کرده‌اند. (Heum & pershing,۱۹۹۹) فیلیپس، این مؤلفه‌ها را شامل روشهای تدریس، محیط یادگیری، محتوای برنامه، اهداف آموزشی، تسهیلات، تقویم مدون آموزش و مدرس می‌داند. (ابیلی،۱۳۸۳) با جمع بندی نظرات یاد شده مؤلفه های های اصلی اعتبار سنجی را در هفت محور: رسالت و اهداف، ساختار سازمانی و مدیریت،کادر آموزشی، فراگیران، فرایند یاد دهی- یادگیری، دوره‌های آموزشی و امکانات و تجهیزات فهرست کرد. (یارمحمدیان، ۱۳۸۵) (جدول شماره ۱)فرایندنخستین گام در اعتبارسنجی، تعریف استانداردهای مربوط به اجزای مجموعه‌ای است که به عنوان مرکز آموزش تعیین ¬شده است. استانداردهای یاد شده که پیشتر به آنها اشاره شد، می‌توانند بر اساس توافق جمعی آموزش¬دهندگان، آموزش گیرندگان، نهادهای حرفه¬ای و سایر عوامل مرتبط تعریف¬ شوند. (بازرگان، ۱۳۸۴) از آنجا که هدف اصلی، تربیت دانش آموختگان توانمند در حیطه کاری خود است، بنابراین منطقی است تا با به کارگیری فرایندی منسجم به تعیین اعتبار مرکز آموزش پرداخت. اگرچه ساختارهای اعتبارسنجی در جزئیات فعالیت خود دارای تفاوت‌هایی هستند، اما از نظر روش کار، دارای فرایند مشترکی به شرح زیر هستند:۱. آشنایی با اهداف، وظایف و حوزه های تخصصی مرکز آموزش؛۲. ارزیابی مقدماتی از راه گردآوری اطلاعات پایه و تخصصی مورد نیاز(با استفاده از پرسشنامه، بازدید، مصاحبه و)؛...۳. تعریف مولفه های ارزیابی و تدوین شاخص های متناسب با اهداف ارزیابی؛۴. مشخص ساختن داده‌های مورد نیاز برای قضاوت درمورد یک از شاخص های تدوین شده؛۵. تشکیل کمیته ارزیابی با بهره گیری از متخصصان و خبرگان حوزه تخصصی مربوطه؛۶. ارزیابی از مرکز آموزش و مشاهده فضا، امکانات و تجهیزات در اختیار؛۷. ارزیابی درونی توسط کمیته ارزیابی(با استفاده از شاخص های تعریف شده)؛۸. انتشار گزارش مقدماتی و ارائه پیشنهاد درباره اصلاح نواقص و ضعف های مشاهده شده؛۹. انتشار گزارش نهایی بر مبنای نتایج اقدامات انجام شده در باره گزارش مقدماتی؛۱۰. تصمیم¬گیری در مورد صدور گواهینامه کیفیت یا

توصیه جهت اصلاح ساختار و روش ها.در شکل (شماره ۱) شمای کلی فرایند اعتبار سنجی آورده شده است.فرصت ها و تهدید هابرای درک اهمیت اعتبارسنجی، ابتدا به نقاط قوت آن اشاره می شود و در ادامه، نقاط ضعف آن آورده خواهد شد:۱. اطمینان بخشی به سازمان، مدیریت ارشد و آموزش گیرندگان در موردکیفیت آموزش های ارائه شده؛۲. بهبود کیفیت آموزش از راه تدوین شاخصها و دستورکارهای لازم برای ارزیابی؛۳.تشویق مرکز آموزش برای بهبود دائمی از راه ارزیابی‌های مداوم؛۴. حمایت از مرکز آموزش در برابر فشارهایی که ممکن است کارایی آن راموردِ تهدید قرار دهد؛۵. جامعیت فرایند ارزیابی که مانع از ساده انگاری در زمینه درک پیچیدگی فرایندهای آموزشی می‌شود؛۶. فراهم کردن امکان جمع‌آوری سیستماتیک اطلاعات در مورد مراکز مورد ارزیابی؛۷. کاهش هزینه های آموزش از راه اصلاح ساختار و فرایند ها. (Worthen,۱۹۹۷)ارزش اعتبارسنجی به ابعاد بازرسی و نظارتی آن منحصر نمی‌شود. ارزیابان حرفه‌ای بر این باورند که اگر چه اعتبار سنجیمی تواند منجر به راه‌اندازی و تقویت فرایند ارزیابی درونی در مراکز آموزش شود و ارتقای کیفیت را حاصل کند ولی مانند هر روش ارزیابی دیگر، دارای نقاط ضعف قابل ملاحظه‌ای نیز می باشد که لازم است هنگام استقرار چنین ساختارهایی به دقت مورد توجه قرار گیرند. به این منظور به چندمورد از مهمترین ایرادهای یاد شده اشاره می‌شود:۱. تردید در مورد پایایی نتایج حاصل شده و احتمال بروز خطای هاله‌ای (به دلیل مبتنی بودن نتیجه ارزیابی برقضاوت خبرگان)؛۲. تردید در اینکه متخصصان یک رشته تاچه اندازه به طور جدی برعملکرد افراد هم رشته خود نظارت می‌کنند؛۳. مشخص نبودن دقیق وزن و اهمیت مجموعه ضوابط تعیین شده که موارد جزئی تا بسیار مهم را شامل می‌شود؛۴. توجه صرف به اهداف در نظر گرفته شده و عدم توجه به مسائل دیگر در زمان ارزیابی؛۵. جلوگیری از طرح دیدگاه کسانی که در مرکز آموزش حضور داشته، بیشترین اعتراضها را درمورد کیفیت آن مرکز دارند؛۶. خطر یکنواخت کردن برنامه‌های آموزشی.نتیجه گیریمراکز آموزش سازمانها با چالشهای متعددی روبه رو هستند.این چالشها را می‌توان در دو طرف یک پیوستار قرار داد.از یک طرف مدیریت خواهان پاسخگویی، مسئولیت‌پذیری و شفافیت در قبال بودجه و سرمایه‌گذاری صورت پذیرفته است و از طرف دیگر گسترش کمی، بدون توجه به توسعه کیفی، پیامدهایی، چون از دست دادن حس اعتماد و ضعف در تامین دانش مورد نیاز سازمان را به همراه خواهد داشت. آنها به این مسئله پی برده‌اند که برای تداوم فعالیت خود در چنین فضایی باید بیشتر بر مزیتهای خود تکیه کنند، اعتبارات تخصیص یافته را در جای مناسب هزینه کنند و تعامل موثر با سایر واحدهای سازمان را داشته باشند. تاکید مقاله حاضر بر این مسئله بودکه اعتبار سنجی می تواند با اصلاح ساختارها و فرایندهای جاری آموزش، به بهبود کیفی عملکردهای سازمانی کمک کرده و زمینه را برای پاسخگویی به نیازهای طرح شده، فراهم آورد.منابع

۱.Ivancevich.John.M, (۲۰۰۱),Human Resource Management,Eight Edition, Mcgrawhill companies.۲.Chapman. R & Wilson .p,(۱۹۹۹), Total Quality Training and Human Resource Development, Dogan page.۳. Baker. Mery, (۱۹۹۹), Training Effectiveness Assessment, Naval Air Warfare center Training System Devision.

۴. عمادزاده، مصطفی: عوامل موثر در بهبود کیفیت تدریس، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۲۹، ۱۳۷۲۵. ابیلی. خدایار، هداوندی. محمدرضا، ارزشیابی کیفیت دوره‌های آموزش موسسات ارائه دهنده خدمات آموزش به شرکت ایران خودرو، مجله روانشناسی و علوم تربیتی ، سال سی و چهارم، شماره ۱، ۱۳۸۳۶. سالیس، ادوارد، مدیریت کیفیت فراگیر در آموزش، ترجمه سید علی حدیقی، تهران : نشر هوای تازه، ۱۳۷۲

۷.Wanzare.Zahariah&Ward.Kenneth.L, (۲۰۰۰),Rethinking Staff Development In Kenya:Agenda for the Twenty first Century,The International Journal of Education management,Bradford.۸.Catton PA, etal: ۱۹۹۹,A guide to Internal Program evaluation for

Program directors,Annals RCPSC۹.Worthen BR,Sanders JR, Fitzpatrick JL:,(۱۹۹۷), Program Evaluation: Alternative Approach and practical Guidelines, Longman. ۱۰. یارمحمدیان، محمدحسین،کلباسی. افسانه، ارزیابی درونی گروه‌های آموزشی دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مجله آموزش در علوم پزشکی،۱۳۸۵۱۱. بازرگان، عباس، فتح آبادی. جلیل، عین الهی. بهرام ، رویکرد مناسب ارزیابی درونی برای ارتقای مستمر کیفیت گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌های علوم پزشکی،۱۳۸۴۱۲. رحیمی، حسین، تضمین کیفیت در آموزش عالی: مفاهیم،اصول تجربیات، مجموعه مقالات پنجاه و یکمین نشست روسای دانشگاه‌ها و مراکز علمی و تحقیقاتی، ۱۳۸۲۱۳. بازرگان، عباس،ارزیابی درونی و کاربرد آن در بهبود مستمر کیفیت آموزش، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی ، سال دوم، شماره ۳و ۴، ۱۳۷۴۱۴. هداوند، سعید، رویکردی استراتژیک به فرایند برنامه ریزی آموزش، نشریه تدبیر، سال شانزدهم، شماره۱۶۲، ۱۳۸۴۱۵.قورچیان، نادر قلی، تحلیلی بر مکعب کیفیت در نظام آموزش عالی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۷ و ۸، ۱۳۷۳

۱۶. Heum lee sung & Pershing J.A ,(۱۹۹۹),Effective Reaction Evaluation in Evaluating Training programs:Propose Performance Improvement, International society for Performance,۱۹۹۹

منبع: ماهنامه تدبیر-سال نوزدهم-شماره ۲۰۴

نقش مهارت مدیران آموزش در مدیریت تغییر

نقش دانش و مهارت مدیران آموزش وپرورش در مدیریت تغییر استاد راهنما: دکتر غلامعلی احمدی- مرتضی نریمانی زمان آبادی چکیده : در جامعه فراصنعتی امروز، سازمانها برای بقا و پویایی خود لاجرم نیازمند به انجام کوشش هایی هستند که تغییروتحول معرف مناسبی برای مجموعه آنهاست . دراین میان ، سازمان های آموزشی عملاً- سازمانهای تغییر ومدیریت آنها مدیریت تغییر محسوب می گردد . هدف این مقاله ارائه نقش دانش ومهارت مدیران در آموزش وپرورش . در این راستا مجموعه ای از استراتژی های مدیریتی را برای تحقق هدف فوق پیشنهاد می کندو همچنین نمونه مواردی که در هر مرحله از مدیریت تغییر(درک تغییر ، برنامه ریزی تغییر ، اجرای برنامه تغییر وتثبیت تغییر) با ید مورداستفاده یک سازمان درجهت مدیریت تغییر مورد استفاده قرار گیرد موردبحث و بررسی قرار خواهدگرفت.مقدمه : در دنیای رقابتی و پر تغییر امروزی، ضرورت تغییرات سریع سازمانی یکی از شرایط اساسی موفقیت است. با این وجود سرعت این تغییرات، به دلیل مقاومت کارکنان سازمان ها در برابر تغییر کافی نیست و بسیاری از سازمان ها در چنین مواقعی دچار مشکلات بسیاری شده اند. یافته های پژوهش اخیر چگونگی ایجاد یک تغییر سازمانی موفق را نشان می دهد. هدف این مقاله بررسی مهارت های مدیریت تغییر در آموزش وپرورش می باشد . کرت لوین برای ایجاد تغییر سه مرحله را در نظر می گیرد: خروج از انجماد – تغییر – و سپس انجماد مجدد و بازگشت به ثبات و پایداری را ارائه داد.مدیریت تغییر : مدیریت تغییر عبارت است از فرایندمستمر وپویای ایجاد آمادگی برای تغییر ، برنامه ریزی تغییر ، اجرای برنامه تغییر ،وحفظ ونگهداری تغییر(تثبیت وپایداری تغییر) .مدیریت تغییر، شامل چهار مرحله است: آمادگی ، برنامه ریزی ، اجرا ، تثبیت ، مدیری که نقش هدایت گر وعامل به تغییر می باشد ضرورت دارد در هریک از مراحل مدیریت تغییر از تبحر لازم بر خوردار بوده تا موفق در ایفای نقش اصلی خود باشد . لذا در مدیریت تغییر توسط مدیر ظاهر امر نشان می دهد یک مدیر باید نسبت به هریک از مراحل مدیت تغییر دانش کافی و وافی ، مهارت لازم وبه دنبال آن بر خورداری از عملکرد درسطح بالا یی باشد . همانطور که مستحضرید امروزه تغییر مهم ترین عامل موثر در مدیریت آموزش وپرورش موفق محسوب می

شود. سازمان ها و افراد شاغل در آنها بایدنگرش مثبتی نسبت به مساله تغییر داشته باشند تا از این طریق توان رقابتی خود در بازارهای تهاجمی امروزی را حفظ کنند. عدم توجه به یک روند در حال تغییر ممکن است بسیار پرهزینه باشد. این مقاله به مدیران می آموزد که برای بقای خود چگونه همواره یک گام از رقبا جلوتر باشند، روند تغییرات را تعیین کنند، و رهبری یک پروژه تغییر را بر عهده بگیرند..تحقیقات انجام شده بیانگر این است که ، بین مهارت و عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود دراد ویکی از ارکان اصلی ایجاد تغییر در سازمان ها به ویژه سازمان های آموزشی؛ مدیران می باشند که کمتر توجهی به آنها شده است. امروزه ، مدیران آموزشی موظف هستند که وجود تقاضا ها ونیازهای مبرم به تغییر را در نظامهای آموزشی مغتنم شمرده و از آن به مثابهٔ چالشی در جهت بسیج منابع سازمانها برای نیل به چشم انداز آتی مطلوب استفاده نمایند.(علاقه بند ،۱۳۸۴ ص ۸) پیشینه مدیریت تغییر : موضوع مدیریت تغییر ، یکی از موضوعاتی است که در ادبیات مدیریت توجه دیگران را جلب کرده است به ویژه در دهه ی ۱۹۹۰ میلادی ، رویداد « تغییر» به صورت خیلی مهم زندگی شخصی و سازمانی در آمده است . از زمانی که تغییر به دلایل مختلفی در سازمانها ضرورت پیداکد و مدیران احساس نیاز نمودند مدیریت تغییر هم ضرورت یافت. به دلیل اینکه باری به هر جهت نمی توان در سازمانها تغییر را اعمال نمود. (امیرکبیری ، ۱۳۸۵ ، ص ۵۸۲) .جایگاه دانش مدیران آموزشی در مدیریت تغییر در تحقیقات صورت گرفته و اعتراضات کارکنان اداره های آموزش وپرورش اشاره ای دارد به دلایل عدم اجرای ادعا های مدیران (ایجاد تغییر وتحول در سازمان) به محض انتصاب درپست مدیریت که عبارتند از : (۱) نداشتن دانش کافی مدیران آموزشی نسبت به تغییر و محیط کاری سازمان ، نوع نگرش او نسبت به تغییر ، و فقدان مهارت های مورد نیاز برای مدیریت تغییر.(۲)فقدان دانش و درک و فهم کارکنان نسبت به چشم انداز ازمانی مرتبط با ابتکارعمل در تغییر (کبیری ، ۱۳۸۵ ، ص ۵۸۸)علی اکبری (۱۳۸۵) شناخت آینده و اهمیت آن می تواند راه گشایی برای مدیران در رهبری تغییر باشد. سیبرت مایکل (۲۰۰۵) تقدم وتأخر در صلاحیتهای لازم برای مدیریت تغییر ، به این صورت است که مقوله دانش و مهارت های مدیران تقدم و تأخربر نگرش دارد ومدیر باید نسبت به موارد زیر توجه زیادی داشته باشند مدیران (۱) شناخت الگو ومراحل وفرایند مدیریت تغییر (۲) مهارت های ارتباطی در گوش دادن ، مصاحبه کردن و پرسیدن . (۳) نگرش وحدت یافته نسبت به ایجاد اعتماد و اعتبار مهارت‌های مدیریت تغییر : مهارت : کاربرد مؤثر دانش و تجربه شخصی است نریمانی (۱۳۸۷) با توجه به لزوم آگاهی لازم و نگرش مثبت نسبت به مدیریت تغییر و نقش آن در عملکرد آگاهانه مدیران برگزاری دوره‌های آموزشی در این زمینه برای مدیران و ایجاد مهارت های لازم دراستفاده از روش های مدیریت تغییر در آنان ، می‌تواند در بازدهی و بهره‌وری سازمان نقش مؤثری ایفا نماید . جالین (۲۰۰۴) مهارت های مدیریت تغییر شامل مشاوره و برنامه ریزی درباره تغییر ، طراحی تغییر در سازمان ، برنامه ریزی و اجرای تغییر می باشد و به عبارت دیگر مهارت های مورد نیاز در راستای اثربخشی مدیران تغییر : ۱) توانایی در برقرای ارتباط ۲) متعهد شدن ۳) برنامه ریزی ۴) ارزشیابی ۵) تثبیت میلر (۲۰۰۲) مهارتهای مدیریت تغییر ، مهارت هایی است که بوسیله آن بتوانند فشارها و استرسی که وجود دارد را کاهش دهد. یک مدیر و رهبر موفق باید توانمند و نیرومند از نظر عقلانی و منطقی و آگاهی باشند وکمتر از عواطف خود استفاده کنند . پس بطور کلی چیزی که آنها را متفاوت می سازد از دیگران ، داشتن دانش و مهارت نسبت به تغییرات تحمیلی بر او می باشد . محققان مرکز آموزش مدیریت تغییر.(گاریسون ، ۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان« بررسی الگوی مدیریت تغییر»به این نتیجه دست یافت که عناصراستاندارد فنی هستند که با استفاده از آنها مدیران احساس آرامش بیشتری می نمایند . در بعد مدیریت عمومی رعایت پنج مرحله کلیدی که شامل اولا درک نیاز به تغییر ،ثانیا علاقه مند بودن مدیر به مشارکت وحمایت تغییر، ثالثا علم چگونگی ایجاد تغییر ، رابعا توانایی ایجاد تغییر در هر روز ، خامسا تقویت وتشویق کارکنان جهت حفظ و نگهداری تغییر درسازمان .هلر، (۱۹۳۲) وکارنال (۱۹۴۷) مهارتهای مدیریت تغییر را درهریک از مراحل مدیریت تغییر شامل: (۱) آمادگی برای تغییر: ریشه یابی اصولی مسائل ومشکلات سازمانی مسائل و مشکلات سازمانی ، مشارکت دادن

کارکنان در ایجاد تغییر، ایجاد فضای باز برای تصمیم گیری، بررسی ضروریات تغییر در سازمان ، شناسایی علل تغییر، منابع تغییر و طبقه بندی انواع تغییر ودرنهایت خود عامل به تغییر باشد بررسی دقیق اهداف ، به حفظ آرامش خود باشد . (۲) برنامه ریزی تغییر : در مرحله برنامه ریزی مدیر نیازمند مهارت در شناسایی فرصت ها و محدودیت ها و امکانات فردی ، سازمانی ، ارزیابی دقیق تمام راه حل های جمع آوری شده بصورت آگاهانه و منطقی ، شناسایی منابع لازم برای برنامه ریزی و در نهایت قادر به ارائه راه حلهای خلاقانه در سازمان باشد . تهیه برنامه عملی تغییر ، پیش بینی اثرات تغییر و مقاومت های ممکن در برابر تغییر . (۳) اجرای برنامه تغییر : در این مرحله یک مدیر باید بداند که چه باید بکند و تواناذر بکار گیری و مشارکت نیروها بطور منطقی واصولی باشد وسعی کند با نشان دادن آثار مثبت تغییر کارکنان را به مشارکت و همکاری فراخوان کند . با درایتی که بکار می برد وکارکنان را مطمئن سازدکه او هم واقف بر مشکلات تغییر جدید در سازمان می باشد تا از مقاومت کمتری برخوردار باشد .(۴) تثبیت وپایداری تغییر : مرحله حساسی است که یک سری مهارت هایی را مدیر نیازمند می باشد تا تغییر همیشگی بوده ودر رقابت سرآمد همگان باشد که عبارتند از : زمانی را به بررسی پیشرفت و مطالعه مسائل اختصاص دهد ، ارائه بازخورد مثبت ، شناسایی زمینه های بهبود و پیشرفت ، ایجاد روحیه کار گروهی در افراد سازمان ، مصمم بر استفاده بیشتر از منابع و تأکید بر موفقیت ها جهت بالا بردن انگیزه کاری درکارکنان .نتیجه گیری وپیشنهاد : با توجه به لزوم آگاهی لازم نسبت به مدیریت تغییر و نقش آن در عملکرد آگاهانه مدیران در این زمینه ، می‌توان اظهار داشت که برگزاری دوره‌های آموزشی در این زمینه برای مدیران و ایجاد مهارت های لازم در استفاده از روش های مدیریت تغییر در آنان ، می‌تواند در بازدهی و بهره‌وری سازمان نقش مؤثری ایفا نماید ، بین آگاهی و گذراندن دوره آموزشی در زمینه مدیریت تغییر و نیز بین آگاهی مهارت ، ارتباط معنی‌داری وجوددارد . پی نوشت

Kurt lewin . . Change management .Seibert, ,michael . Jaleen ۵. Diavid millerGarrison. Robert heller- L - Carna

منابع : ۱-امیر کبیری، علیرضا « رویکرد های سازمان ومدیریت ورفتار سازمانی». .چاپ اول .نشر نگاه دانش.تهران ۱۳۸۵۲- راسل جونز،نیل «مدیرت تغییر » ترجمه رضا مومن خانی انتشارات انستیتوایزایران ،تهران ۱۳۸۵۳- کارنال، کالین « مدیریت تغییر » ترجمه سید امین ا.. علوی ، مرکز آموزش مدیریت دولتی ۱۳۸۰ ۴- هلر، رابرت« مدیریت تغییر» مترجمان خدایار ابیلی– سعید علیمیرزایی،انتشارات سارگل ۱۳۸۴ ۵- علی اکبری .ایرج ۱۳۸۵ « مدیریت تغییر یا تغییر مدیریت» ۶- سلیمی.محمدحسین« بررسی ومقایسه نگرش مدیران نسبت به فرهنگ سازمانی وعملکرد مدیریتی در شهرستان فریدن» . (۱۳۷۶)۷- نریمانی، مرتضی« سنجش دانش ، نگرش ، مهارت وعملکرد مدیران آموزش وپرورش آموزش وپرورش استان اصفهان در مدیریت تغییر »

ظرفیت سازی آموزشی، ضرورت یا تشریفات

سعید هداوند-مدیرآموزش شرکت صنایع الکترونیک ایران

چکیده : سازگاری با فنآوریهای نوین و در اختیار گرفتن سهم بیشتری از بازارهای داخلی و خارجی از طریق بهبود کیفیت در محصولات و خدمات را می توان از مهمترین اهداف، ضروریات و الزامات فعلی سازمانها برشمرد . حال در اینجا این سوال مطرح می شود که آیا نظام آموزشی سازمان در پشتیبانی از اهداف برشمرده نقشی دارد ؟و همواره در این جهت حرکت می کند ؟ اگر پاسخ مثبت است آیا می توان فرایندهای آن را سرعت بخشید و ارتقا داد؟ و اگرپاسخ منفی است و چرخه آموزش چابکی وکیفیت خود را از دست داده چه نوع اقدامات اصلاحی می بایست انجام پذیرد؟ مولف، در این مقاله پاسخ سوالات مذکور را در موضوع ظرفیت سازی آموزشی جستجو می نماید.کلید واژه ها : ظرفیت سازی ، ارزشیابی ، نظام آموزشیمقدمه در دهه گذشته سازمانها بر

اثر ظهور فنآوریهای نوین، تحولات بازار و رویکردهای جدید مدیریتی، با تغییرات عمده ای نظیر دانش محور شدن و نیز آغشتگی به فناوریهای نوین روبرو گردیده اندکه اهداف و فرایندهای کاری آنها را تحت تاثیر قرار داده و متحول نموده است. این دگرگونیها می تواند تاثیرات دو سویه ای را بر جای گذارد. بدین ترتیب که در صورت تشخیص فرصتها و بهره برداری درست از پتانسیل های موجود، مسیر پیشرفت علمی و تکنولوژیکی سازمان هموار می گردد و از سوی دیگر در صورت ناشناخته ماندن نارسائیها و ضعفهای گذشته، نظام آموزش در وضعیتی قرار خواهد گرفت که فاصله آن با سایر واحدهای سازمانی افزایش یافته و چالشهای جدی ایجاد خواهد گردید. اگرچه در سالیان اخیر به موجب رویکردهای جدید مدیریتی، وضعیت آموزش تا حدودی بهبود پیدا نموده است ولی وجود نارسائیهای ساختاری، ضعفهای ارتباطی،کمبود تجهیزات و بخصوص عدم بکارگیری نیروی متخصص موجب گردیده تا مسائل دست به گریبان آموزش بیش از پیش افزایش یافته و عملکرد آن را نامطلوب جلوه دهد. اندیشیدن درباره تجارب گذشته و برنامه های در پیش رو، لزوم توجه جدی به بازنگری در سیاستهای آموزشی و تغییر دیدگا ه ها نسبت به آموزش را ایجاب می نماید. محصول این تفکر، کیفی سازی و ارتقای ظرفیتهای آموزشی سازمان خواهد بود. ظرفیت سازی به چه معناست؟مولف ظرفیت سازی را ایجاد یک راه و روش نظامگرا و برنامه ریزی شده برای دگرگون کردن باورها، نگرشها، ساختار و برنامه های آموزشی تعریف می نماید که به موجب آن سازمان را قادر می سازد تا با آهنگ گیج کننده تغییرات محیطی سازش بهتری پیدا نماید.بر مبنای این تعریف، ظرفیت سازی نمی تواند یک جریان موقت وکوتاه مدت باشد، بلکه باید آن را برنامه‌ای مداوم برای بهبود اثربخشی آموزش دانست که وظیفه اصلی آن متحول نمودن رفتار و عملکرد سازمانی افراد می باشد.چرا ظرفیت سازی الزامی است ؟سالها حضور و تجربه مدیریتی اینجانب در عرصه آموزش حکایت از آن دارد که سازمانها در گذشته واحدهای آموزشی را صرفاً بعنوان نهادی ستادی که ساز وکارهای آن بر اساس نیازهای اعلام شده از جانب کارکنان تنظیم و اجرایی می‌شده است تعریف می نمودند. بدیهی است که در این حالت بروز تضادهای متعدد در فرایند وکیفیت آموزش امری محتمل و قابل پیش بینی بود. ولی در سالهای اخیر افزایش چشمگیر نیروهای متخصص، پیچیدگی فناوری، دگرگونی سریع بازار و بسیاری از عوامل دیگر ضمن افزایش تقاضا برای آموزش، موجب شکل گیری تعاریف جدیدی از آن گردیده است که بر اساس آن واحدهای آموزشی موظف خواهند شد تا خود را با این تغییرات هماهنگ ساخته و آن را در اهداف و برنامه‌های خویش اعمال نمایند. وجود این شرایط و نیاز به تناسب اهداف آموزشی با استراتژیهای سازمانی، لزوم ایجاد دگرگونیهای عمده ای را در نظام آموزش ایجاب می نماید. تمرکز برایجاد قابلیتهای آموزشی از طریق افزایش ظرفیتها و بهبود مستمرکیفیت آموزش جهت پاسخگویی سریع و موثر به نیازهای سازمان، از جمله دگرگونیهای قابل پیش بینی و گریز ناپذیر می باشد. البته لازمه کار آن است که مدیران آموزش با طرح سوالات کلیدی، شواهدی عرضه نمایندکه مبین انطباق کامل نظام آموزش با برنامه راهبردی سازمان باشد. از جمله اینکه:- هدفهای نظام آموزشی چیست؟- کارکردها و وظایف آن کدامند؟ - هر یک از آنها دارای چه درجه ای از اهمیتی می باشند؟ - آیا سازمان دارای ظرفیت و پتانسیل لازم جهت برنامه ریزی و اجرای آموزشهای مورد نیاز می باشد؟- آیا قضاوت در مورد کیفیت آموزش به یکی از نهادهای معتبر درونی یا بیرونی سپرده شده است؟- و آیا راهکاری برای بهره گیری از توصیه های علمی آنها موجود است؟در کنار مسائل برشمرده، عوامل دیگری در ضرورت ظرفیت سازی دخالت دارند که مهمترین آنها عبارتند:- تغییرات گسترده و روزافزون اجتماعی ، اقتصادی، سیاسی و.....؛- عدم چابکی و چالاکی موثر و رضایت‌بخش نظام آموزش سازمان؛- دگرگونی و افزایش خواسته‌ها و نیازهای بازار مشتریان؛- اصلاح کارگروهی و بین گروهی؛- اصلاح ارتباطات و بهبود مهارتهای مدیریتی؛- افزایش دانش شخصی و سازمانی؛- کوشش برای اصلاح فرهنگ آموزشی سازمان.چگونه ظرفیت سازی کنیم؟می‌توان دو مرحله کلی برای ظرفیت سازی متصور بود. مرحله اول، «علت‌یابی» و مرحله دوم« ابداعات».پیش فرضهای اصلی مراحل مورد اشاره شامل: تشخیص(علت یابی)، طراحی و اجرای برنامه عملیاتی،

بکارگیری مداخله کننده‌ها، ارزشیابی و بازخورد (ابداعات)می باشند. روش کار به این شکل خواهد بود:۱- علت یابی: شناسایی مشکل و تعیین اینکه مربوط به کدامیک از زمینه‌های چهارگانه ساختاری، برنامه‌ریزی، اجرایی و یا نظارتی می باشد.۲- جمع آوری اطلاعات: با بهره گیری از روش‌های مناسب نظیر پرسشنامه، مصاحبه و مشاهده، اطلاعات مورد نیاز جمع‌آوری می گردد.۳- تحلیل و طبقه بندی: بر اساس نتایج بدست آمده، دلیل یا دلایل ایجاد مشکل مشخص می گردد.۴- طرح ریزی: متناسب با نوع مشکل و پتانسیل موجود، برنامه و روش های آموزشی مناسب، طراحی و انتخاب می گردد.۵- ابداعات: با ارزیابی دقیق از برآیند کار ازآن بعنوان یک فرصت برای توسعه ظرفیتهای آموزشی استفاده می گردد. پیش نیاز اصلی مراحل یاد شده، باور و حمایت سازمان در ضرورت انجام این کار می باشد.که البته این خود به احساس نیاز به نوآوری از یک سو و احساس نارسایی وکاستی در فعالیت‌ها از سوی دیگر بستگی دارد. با توجه به اینکه عنصر اصلی،کارکنان هستند و این خواست سازمان می باشد که آموزش تغییرات لازم را در آنها ایجاد کند، لذا مدیران آموزش باید از بازخوردهای ایجاد شده در اجرای مراحل بالا نهایت استفاده را بعمل آورده و از آن در توسعه ظرفیتها بهره برداری نمایند. به زعم مولف، در سالیان اخیر اغلب سازمانهای ایرانی در مرحله گذار از سه گام اولیه و ورود به گامهای چهارم و پنجم می باشند. اما نکته اینجاست که به موازات این گذار، آیا سازمان از نظر ساختار و نیروی‌انسانی، از پتانسیل لازم برای ظرفیت سازی و عرضه خدمات پشتیبانی آن برخوردار می باشد؟ بی تردید پاسخ این سوال چندان مثبت نیست. چراکه نه تنها ساختار مناسب هنوز مستقر نشده بلکه حتی باور پذیری و اشاعه فرهنگ ظرفیت سازی نیز هنوز در مراحل آغازین است. توجه به مفروضات ذیل به آمادگی سازمان جهت ورود به مراحل اصلی ظرفیت‌سازی، خواهد افزود:- ظرفیت سازی براساس نیازهای واقعی سازمان انجام پذیرد نه بر اساس سلایق و بخشنامه‌های اداری؛- انتظارات از آن واقع‌بینانه باشد؛- منابع مالی و کالبدی مورد نیاز، در حد امکان قابل دسترسی باشد؛- قبل از شروع، سازمان به ضرورت ظرفیت سازی پی برده و آمادگی خود را برای حمایت از آن اعلام کند؛- مدیریت، از آغاز طراحی تا استقرار آن در فرایندهای مربوط شرکت داشته باشد؛- بر قوتها و جنبه‌های مثبت نظام آموزش تاکید گردد نه اینکه فقط نارسائیها و کمبودها بزرگ نمایی گردد؛- به منظور ارج نهادن به افرادی که این فرایند را طی می کنند، ساز و کار تحسین عملکرد بر قرار شود؛- امکان انجام ارزیابی بیرونی نیز فراهم گردد؛- یک نهاد علمی غیر وابسته به سازمان، در انجام ارزیابی درونی و بیرونی همکاری داشته باشد.ظرفیت سازی تحقق چه اهدافی را میسر می سازد ؟برای ظرفیت سازی می توان اهداف زیر را بعنوان خطوط اصلی کار مطرح نمود: - ارتقای کیفی دانش و توسعه مهارت‌های مورد نیاز کارکنان در لایه های مختلف سازمان؛- ایجاد فضای اعتماد متقابل بین نظام آموزشی و سطوح گوناگون سازمان؛- افزایش انگیزه در کارکنان جهت حضور موثر دربرنامه‌های آموزشی؛ - تقویت روحیه همکاری، تشریک مساعی و کارگروهی در سازمان؛- فراهم آوردن زمینه‌های مطلوب برای بروز خلاقیت، نوآوری و ابتکار در سطح سازمان؛- ایجاد زمینه برای شناخت بهتر پتانسیل ها و موانع احتمالی موجود و تدارک موثر برای مواجهه با آن.برای اینکه اهداف برشمرده شده با موفقیت حاصل گردند توجه به دو نکته ضروری است:- ظرفیت سازی باید از سطوح بالای مدیریت شروع و به تدریج همه سازمان را در بر بگیرد.- بهبود اثر بخشی آموزش و هماهنگ سازی سازمان با تغییرات مستمر فنآوری، بعنوان راهبرد اصلی، تعیین شوند. نتیجه‌گیریشاید برای بسیاری از مدیران، مقوله آموزش و اثر بخشی آن تکراری به نظر آید. زیرا در سالهای اخیر آن قدر مطلب در این زمینه مطرح شده است که شاید حتی برخی بگویند «راه پیداست، کافی است در این راه قدم گذاشت» اما معتقدم، که راه های افزایش اثربخشی آموزش آن هم در شرایطی که تکنولوژیها و فناوریها روز به روز پیچیده‌تر می شوند چندان هم شناخته شده نیست. شاید به عنوان اولین حکم، باید گفت علت اصلی مبهم بودن راههای سنجش اثر بخشی، پایین بودن ظرفیت های آموزشی و شفاف نبودن ساختارها است، این ابهام، عامل بازدارنده ای در شناخت و بکارگیری تدابیر مربوط به مقوله اثر بخشی است. تاکید مقاله حاضر آن است که مدیران در ایجاد و توسعه ظرفیتهای آموزشی و شناسایی فرصتها مبدع باشند

و همـواره در این راه جسـارت بخرج دهنـد. البته تحقـق این مهم منوط به آن است که:۱- سازمان، سـیاست تعریف شده ای برای آموزش مورد انتظار خودداشـته باشد؛۲- کلیه مـدیران و کارکنان تصویر روشـنی از آموزش مورد انتظار خود داشـته باشـند؛۳- زنجیره بازخورد بگونه ای منظم در برنامه ها برقرار گردد؛۴- وظایف و کارکردهای مهم درظرفیت سازی به روشنی طراحی و به مجریـان آموزش تفهیم شود؛۵- و هزینه‌هـای لازم برای پیشـبرد برنـامه هـا تـامین و به موقع در اختیـار قرار گیرد.پیامـد این کـار، همگون سـازی آموزش، برخورداری از بـاور و فرهنـگ مشترک در سراسـر سازمـان و ایجـاد تغییرات بنیادی در وظایف واحـدهای آموزشـی خواهـد بـود. یعنی وظـایف آنـان، بـه جـای آمـوزش صـرف (آنچـه کـه در حـال حاضـر رایـج است)، به پیگیری آخرین دستاوردهای علمی و ایفای نقش در ترسیم آینده مطلوب علمی سازمان تغییر می یابد. این تغییر موجب بهبود کلی وضعیت آموزش در سطح سازمان و باز اندیشی در اهداف و نیازهای آن خواهد گردید.

مدیریت آموزش مبتنی براستراتژی سازمان

مدیریت آموزش مبتنی بر استراتژیهای سازمانسعید هداوند

چکیـده:تعـاریفی که از کلمه مـدیریت وجـود دارد نشـان می دهـد که مـاهیت وجودی آن از کنـار هم قرار گرفتن و ترکیب شـدن چنـدین عامل بر مدار هدف یا اهدافی مشـخص شـکل می گیرد. به این معنا و با رویکردی استراتژیک می توان مدیریت آموزش را بر مبنای ارتباط بین ماموریت و استراتژی سازمان با نیازهای آموزشـی نیروی کار حال و آینـده تعریف نمود. این رویکرد به سازمان کمـک می‌کنـد تـا اطمینـان یابـد که آیـا می‌توانـد برنامه‌هـای کسب و کـار آتی خود را در قـالب هـدفهای مالی، تولیـدی، ترکیب فرآورده‌ها، فن‌شناسـیها و منابع مورد نیاز بخوبی تعریف و به مرحله اجرا در آورد؟ مبنای نظری این کار، تلفیق عملی نظام آموزش و فراینـدهای آن بـا استراتژیهـای راهبردی سازمـان است و بر این اسـاس اگر چه نظـام آموزش بایـد قادر باشـد ضـمن پاسـخگویی به سوالات کلیدی و بررسی شیوه های بهبود عملکرد کیفی کارکنان، با فرصتها و تهدیدات محیطی، هماهنگی مناسب پیدا و ماموریت خود را در شـرایط مختلف، منطبق با راهبرد کلی سازمان ایفا نمایـد ولی بایـد پذیرفت که بدون انجام مدیریت مناسب که مبنای آن تفکر استراتژیک است امکان برنامه‌ریزی و اجرای متعهدانه وجود نخواهد داشت و طبیعی است آن دسـته از برنامه‌هایی که فاقد این مبنا باشـند، از اثربخشـی لازم برخوردار نبوده و بالطبع تامین کننده اهداف سازمان نیز نخواهند بود. مولفان در این مقاله برآنند است تـا ضـمن بررسـی چگونگی تعامـل نظـام آموزش کارکنـان و استراتژیهای سازمانی، به تشـریح مـدیریت آموزش و نقش آن در این فراینـد بپردازنـد.کلیـد واژه ها : مدیریت آموزش ، استراتژی ، اثربخشـیمقدمهامروزه این موضوع که عامل عمده تغییر در سازمانهای پیشـرفته نیروی انسانی می باشد یک واقعیت عینی است و اینکه هرگونه تغییر بدون پشتیبانی منابع انسانی در سازمان نهادینه نخواهد گردیـد تبـدیل به یکی از باورهای اساسـی گردیده است. بر این اساس نقش توسعه نیروی انسانی در بهبود عملکرد سازمانی بسـیار مهم تلقی گردیـده و کیفی‌سـازی منـابع انسـانی به یکی از پرشـتاب‌ترین و مهمترین وظـایف نظام آموزش کارکنان تبـدیل گردیـده است. این باور به سازمان کمک می‌کند تا اطمینان یابد که آیا می‌تواند برنامه‌های آتی کسب و کار خود را در قالب هدفهای مالی، تولیدی، ترکیب فرآورده‌ها، فن‌شناسیها و منابع مورد نیاز بخوبی به اجرا در آورد؟ مبنای نظری این کار، تلفیق عملی نظام آموزش و فراینـدهای آن بـا استراتژیهـای راهبردی سازمـان است و بر این اسـاس اگرچه نظـام آموزش بایـد قـادر باشـد ضـمن پاسـخگویی به سوالات کلیدی و بررسـی شـیوه های بهبود عملکرد کیفی کارکنان، با فرصتها و تهدیدات محیطی، هماهنگی مناسب پیدا و رسالت خود را در شـرایط مختلف و منطبق با سـیاست کلی سازمان ایفا نماید ولی باید پذیرفت که بدون انجام مدیریت مناسب آموزش که مبنـای آن تفکر استراتژیـک سازمـان است امکـان برنـامه‌ریزی و اجرای متعهـدانه وجود نخواهـد داشت و طـبیعی است آن دسـته از برنامه‌هایی که منطبق با استراتژی نبوده و از یک سیسـتم مدیریتی قوی بهره نمی برند، مطمئناً در زمینه‌های نیازسـنجی، برنامه‌ریزی و

ارزشیابی فاقد اثربخشی لازم بوده و بالطبع تامین کننده اهداف سازمان نیز نخواهند بود. تلفیق آموزش با استراتژی، بی‌شک مرهون چالش عقلایی و گستردگی موارد استفاده آن در عمل است که سازمان را متوجه پیچیدگیهای نظام آموزشی در گذشته، حال و آینده نموده و فرایند آموزش را با استراتژیهای راهبردی سازمان در هم می‌آمیزد. این پیوند در مواقعی که سازمان و نظام آموزش اهدافی روشن و بینشی درست برای بهبود کیفی منابع انسانی نداشته باشند یا محیط بیرون سازمان متلاطم و پویا بوده و یا اینکه سازمان و نظام آموزش بیش از اندازه درون‌گرا بوده و تمرکز بیش از حد روی جزئیات و مشکلات کوتاه‌مدت داشته باشند کارساز و کارگشا خواهد بود.در واقع مدیریت استراتژیک آموزش را می‌توان یک نوع بینش یا فلسفه برای حل مسائل و مشکلات نظام آموزش در ارتباط با محیط بیرون آن و فرایندی برای کسب موقعیتی مناسب در رقابت دائمی برای دستیابی به منابع علمی مورد نیاز سازمان تعریف نمود.از این رو مدیریت آموزش بر مبنای راهبردهای عملیاتی را می‌توان هم عامل ایجاد تغییرات و هم تسهیل کننده اجرای استراتژیها و آماده‌سازی سازمان برای تدوین برنامه‌های عملیاتی دانست، چرا که طراحی و اجرای هرگونه استراتژی در کل سازمان نیاز به اتخاذ راهبرد برای منابع انسانی بویژه در زمینه رفع کمبودهای مهارتی آنان هم در فعالیتها و هم واحدهای اصلی آنان خواهد داشت. (۱)نظام آموزش و استراتژی راهبردی سازماندو دلیل اساسی برای ایجاد ارتباط بین نظام آموزش کارکنان و استراتژیهای راهبردی سازمان وجود دارد . اول اینکه تغییرات تکنولوژی، فشار شدیدی بر سازمان، مدیریت و راهبرد عملیاتی آن وارد می‌کند بگونه‌ای که پرداختن به آنها نیاز به کارکنانی با انواع خاصی از مهارتها و توانمندیهای خاص را ایجاب می‌نماید. بعنوان مثال تصور حرکت به سوی نانو تکنولوژی و جایگزینی تکنولوژیهای نرم افزاری بجای تکنولوژیهای سخت افزاری، نکات قابل توجهی را برای انواع مهارتهای مورد نیاز نیروی کار فعلی و کارکنانی که طی چند سال آینده وارد سازمان می‌شوند را در بر دارد. و دوم آنکه قابلیت جایگزینی مهارتهای مختلف، تقاضای نسبی متغیر برای یادگیری و نهایتاً بازآموزی مهارتهای فعلی کارکنان، جنبه‌های تحریک کننده‌ای در نظام آموزشی سازمان پیشرفته و یا در حال رشد است که می‌بایست بعنوان نقطه آغازین تلفیق با استراتژی سازمانی به حساب آید. علاوه بر موارد فوق، سه دلیل عمده دیگر برای توجیه این ارتباط می توان برشمرد. (۲)الف – تحقیقات انجام شده توسط پیشگامان مدیریت کیفیت و متخصصان آموزش مؤید این مطلب است‌که بهبود کیفیت مداوم ، ضرورت مهمی برای پیوند بین نظام آموزش و استراتژی سازمان بعنوان یک هدف بزرگ می‌باشد.چرا که همخوانی آموزش با سیاست و خط مشی کلی سازمان جهت خلق و غالب شدن کیفیت‌کاری ضروری و لازم است. ب – رشد سریع و مستمر فنآوریهای جدید، لزوم بکارگیری آنها توسط سازمان را ایجاب می نماید. در چنین شرایطی انعطاف و تطبیق پذیری سازمان و کارکنان با محیط درونی و بیرونی از طریق برنامه های آموزشی که همخوان با سیاست کلی سازمان باشند به سرعت و بخوبی انجام خواهد شد. ج – و نهایتاً، کلید تحقق یافتن راهبرد و استراتژی سازمان،کارکنان علمی و توانمند آن خواهند بود. استراتژی آموزش و مدیریت بر مبنای آن استراتژی آموزش عبارتست از چارچوبی که علاوه بر ترسیم مجموعه اقدامات اصلی برای دستیابی به اهداف کلان نظام آموزش، چگونگی حصول منابع مورد نیاز در جهت بهره گیری از فرصتها و خنثی نمودن تهدیدات در حال و آینده را بیان می دارد. اتخاذ استراتژی برای منابع انسانی و به تبع آن تدوین راهبرد آموزشی، لزوم طراحی نظام استراتژیک آموزش کارکنان را نیز مطرح می‌کند که بر این اساس می توان آن را ساختاری سازمان یافته جهت اتخاذ تصمیمات مهم برای اجرای برنامه های بنیادی تعریف نمود که به موجب آن به سوالات کلانی نظیر اینکه اهداف راهبردی سازمان چیست؟ برای تحقق آن، سطح علمی و مهارتی کارکنان چگونه است؟چه نیروهای کیفی مورد نیاز است؟ و چگونه می توان نیازهای آموزشی آنان را در کوتاه ترین زمان ممکن و با بهترین کیفیت برآورده نمود، پاسخ داده می شود.بر این منوال مدیریت استراتژیک آموزش نیز فرایند تطبیق راهبرد آموزشی با استراتژی سازمان مبتنی بر نیازمندیهای آن در زمان مشخص تعریف می گردد. این تطابق حداقل دو حسن مهم دارد. نخست اینکه چارچوب و به اصطلاح حوزه نفوذ برنامه‌های آموزشی را مشخص کرده و دوم آنکه وقتی برنامه‌ها در این چارچوب

قرارگرفتند می‌توان اقدامات موثری برای طراحی و اجرای بهینه آنها پیش بینی نمود. آشنایی با قوانین و مقررات نیروی انسانی در سطح کشور، سازمانهای اعتبار دهنده آموزشی، بازار نیروی کار، شرایط اقتصادی، اجتماعی وتکنولوژیکی و سایر موارد مشابه همگی می‌توانند بر عملکرد مدیریت نظام آموزش در هر سازمانی تاثیر گذاشته و برای وظایف و اختیارات آن فرصتها و یا تهدیداتی جدید بوجود آورند. (۳) برای این نوع مدیریت دو وظیفه اصلی مترتب می باشد. یکی طراحی و تعریف استراتژی آموزش و دیگری اجرای آن. در مرحله اول، عوامل مهمی که می بایست مورد توجه قرار گیرند عبارتند از اهداف سازمان، وضعیت کنونی یا نقاط قوت و ضعف سازمان و موقعیت محیط بیرون سازمان از نظر عوامل اقتصادی، قانونی، اجتماعی، تکنولوژیک و غیره. در مرحله دوم یعنی اجرای استراتژی، عوامل مهمی که نیاز به تجزیه و تحلیل دارند شامل ساختار سازمان، فرهنگ و منابع سازمان و زیر سیستمهایی چون برنامه ریزی،کنترل، اطلاعات و غیره می‌شوند که ما آنها را متغیرهای آموزشی می‌نامیم. این مرحله یعنی چگونگی اجرای استراتژیها بخش اعظم فعالیت مدیریت استراتژیک آموزش در زمینه شکل دهی به ساختار آموزش، تخصیص منابع، توسعه فرهنگ آموزش و بکارگیری مناسب متغیرهای آموزشی را تشکیلمی دهد.نکته مهمی که توجه به آن ضروری است آن است که منطبق سازی نظام آموزش با استراتژیهای سازمان هرگز به منزله تضمین موفقیت عملکرد آن نمی باشد، مگر اینکه دارای رسالت و ماموریت مشخصی گردد. این رسالت به معنای بیانیه حاصل از توافق مدیریت ارشد سازمان و مدیر آموزش درباره فلسفه وجودی و بیان ارزشها و اصولی است که در نظام آموزش کارکنان به آن اعتقاد دارند. این رسالت می بایست براساس پاسخ به سوالات زیر تعریف شود.۱- ویژگیهای کلی که از نظام آموزش کارکنان انتظار می‌رود چیست ؟۲- نقش نظام آموزش کارکنان در راستای دستیابی به استراتژیهای سازمانی چیست؟۳- چه جنبه‌هایی در نظام آموزش کارکنان باتوجه به استراتژیهای سازمان دارای اهمیت بیشتری می‌باشند ؟توافق در یافتن پاسخ مناسب برای سوالات مذکور، ماموریت اصلی نظام آموزش را تعیین و مشخص خواهد نمود که مدیر آموزش مکلف به پرورش چه نوع نیروی‌انسانی، با چه دانش، مهارت و ویژگیهایی می باشد؟ در معنای دیگر، اصول و مبانی فکری مطرح شده در استراتژی اصلی سازمان بنیان نظری برای راهبری آموزش را ایجاد و انطباق برنامه های آموزشی را بعنوان یک ضرورت اساسی مطرح می نماید. در غیر این صورت نه تنها امکان تشخیص نقاط قوت، نقاط ضعف، تهدیدات و فرصتهای آموزشی وجود نخواهد داشت بلکه نظام آموزشی تبدیل به یک نظام ناهماهنگ با سایر واحدهای سازمانی گردیده و برآیندهای آن فاقد اثربخشی و تاثیرگذاری بر فرایندهای سازمانی خواهند بود.شبکه های ارتباطی و نظام اطلاعاتیبا توجه به اینکه معمولاً ـ در سازمانها، استراتژیها بر مبنای حفظ مشتریان قدیمی و جذب مشتریان جدید، تولید کالا و خدمات با شرایط متعادلتر از آنچه که رقبا ارائه می کنند، ایجاد درآمد بیشتر از هزینه ها، پیشروی در بازار، ایجاد ثبات سازمانی و تعیین جایگاه آتی سازمان از طریق شناسایی فرصتها و تهدیدات، طراحی و تعریف می گردند لذا نیاز به در اختیار داشتن شبکه های ارتباطی قوی درون و برون سازمانی و نیز بهره مندی از اطلاعات روزآمد در خصوص مسائل متغیر محیطی و فنآوریهای جدید، از مهمترین ضروریات درون‌دادهای نظام آموزش سازمانی محسوب می گردند(۴) وجود شبکه های قوی ارتباطی و اطلاعاتی، نه تنها به شناسایی دقیق نیازهای علمی آینده سازمان کمک نموده و برنامه‌هایی را برای از میان برداشتن کمبودها، ناهمخوانیها و کاستیها تعریف می نماید بلکه ارتقای کیفی عملکرد کارکنان و کاهش هزینه‌هایی که از راه پایین بودن بهره‌وری پدید می آیند را نیز در پی خواهد داشت.در نمودار ذیل، شبکه ارتباطی و نظام اطلاعاتی مورد نیاز نشان داده شده است. عامل نوع اطلاعات مورد نیاز منابع کسب اطلاعاتمدیریت آمار و اطلاعات روندهای فنآوری و علمی سازمان بررسیهای آماری، بررسیهای عملکردی و ...نظام آموزشی مشکلات سازمان، نیازهای آموزشی کارکنان، تجهیزات مصاحبه، پرسشنامه، اجتماعات ویژه مدیران استراتژی های سازمانی سیاستهای آموزشی سازمان، جنبه های کمی و کیفی توسعه آموزش رجوع به سیاستهای اعلام شده سازمان، بیانیه ها مدیریت مالی بودجه آموزشی و نسبت آن به کل بودجه سازمان، میزان هزینه های سرمایه

ای و جاری آموزش واحدهای اداری، مالی مربیان و اساتید میزان توانمندی علمی ، به روز بودن محتوا، شیوه های جدید تدریس، تکنولوژی آموزش مصاحبه، پرسشنامه و ...فرهنگ سازمان انتظارات عمومی از نظام آموزشی سازمان، فرهنگ آموزشی سازمان بررسی بیانیه ها، مصاحبه هاکارکنان میزان حضور در برنامه های آموزشی ، میزان موفقیت در برنامه های آموزشی، انتظارات مصاحبه، پرسشنامه، نتایج ارزیابی و ...مدیران و سرپرستان کیفیت آموزش حرفه‌ای، مهارتهای مورد نیاز مصاحبه، پرسشنامه و ...واحدهای برون سازمانی سازمانهای ارائه دهنده آمزش کیفیت و خدمات آموزشی برون سازمانی مشاهده، بررسی کیفی در زمینه گزارش‌ها، ارزیابیها نظام اطلاعاتی مورد نیاز در مدیریت استراتژیک آموزشبا نگاهی تحلیلی به شبکه ارتباطی و نوع اطلاعات مورد نیاز، می توان دریافت که وظایف تعریف شده برای مدیریت آموزش سازمانها به سرعت در حال تغییر است. مدیران از نظر مسوولیتهای راهبردی، باید نیازها و هزینه های مربوط به تامین، پرورش و بهسازی کارکنان را مطابق با استراتژیهای سازمانی برآورد نموده و در راستای آن برای ارتقای عملکرد کیفی کارکنان برنامه های سازنده‌ای را طراحی و اجرا نمایند. در طراحی شبکه های ارتباطی توجه به این نکته ضروری است که گاهاً نوع روابط و نظام اطلاعاتی شکل گرفته، ممکن است باعث برهم خوردن نظم اجتماعی و کاری سازمان گردد و این همان موضوعی است که در هنگام انطباق با استراتژی سازمان می بایست به آن توجه نمود و در جریان اجرای برنامه هم از آن غافل نگردید(۵) شاید برای جلوگیری از بروز مشکلات پیش بینی شده بهترین روش آن باشد که کل سازمان بطور فعال و یکپارچه در این فرایند مشارکت نمایند. اگر چه به نظر می رسد این روش وقت‌گیر باشد ولی نتیجه آن، افزایش تفاهم، اعتماد، تعهد و احساس مالکیت کارکنان نسبت به نظام آموزشی سازمان خواهد بود. پنج نقطه بحرانی در منطبق نمودن نظام آموزش با استراتژیهای راهبردی سازمان۱- اولویتهای آموزشی اولویتهای آموزشی چگونه باید با استراتژیهای راهبردی سازمان انطباق یابند؟ نسبت سرمایه‌گذاری در اولویتهای آموزشی در مقایسه با سایر سرمایه گذاریهای سازمان چگونه می‌بایست باشد؟چه نسبتی را باید به آموزشهای فنی، تخصصی و یا عمومی تخصیص داد؟ آنچه که بدیهی است آن است که در هر شرایطی نمی توان برای همه موارد اولویتی برابر مد نظر قرار داد و اولویتهای آموزشی را قبل از پاسخگویی به سوالات مذکور تعریف نمود.۲- کمیت یا کیفیت آموزشدر حالیکه در اکثر سازمانها به دلایل عدیده، تشکیلات، ساختار و حتی برنامه های آموزشی دارای چالشهای متعدد بوده و از سوی دیگر آموزشهای با کیفیت پایین قابلیت جذب کمتری از کارکنان و بودجه های آموزشی را دارا می‌باشند و برنامه‌های با کیفیت بالا، بالطبع بودجه و حمایت بیشتری راطلب می کند،حال این سوال مطرح است که چه نوع تعادلی می‌بایست بین کمیت و کیفیت ایجاد نمود؟ به کدام جنبه و ابعاد می بایست توجه نشان داد؟ آیا برای حصول موفقیت می بایست کمیت را فدای کیفیت و یا کیفیت را فدای کمیت نمود؟ و یا اینکه هر دو را توأمان در نظر گرفت؟۳- آموزشهای بلند مدت یا کوتاه مدتچه نسبتی باید بین برنامه‌های آموزشی بلندمدت و کوتاه مدت ایجاد نمود؟ بحث بر سر ارزش هر یک از حیطه های علمی مذکور نیست. بلکه شناخت نیازهای واقعی سازمان مطرح است. در صورت تصمیم‌گیری به توجه صرف به برنامه‌های کوتاه‌مدت، ارتقای سطح تحصیلی کارکنان ممکن است تحت تاثیر قرار گرفته و حتی به فراموشی سپرده شود و بالعکس توجه به برنامه‌های بلندمدت برای جبران نقصان، ممکن است به واکنشهای عمیق درون سازمانی منجر گردد. ۴- آموزشهای درون یا برون سازمانیشاخص‌ترین نقطه بحرانی، تصمیم در مورد آموزشهای درون و برون سازمانی می‌باشد. توجه نسبی این مسئله در زمانی که تربیت کارکنان ماهر مورد نظر است اهمیت ویژه‌ای پیدا می کند. به زعم برخی از مدیران، بهره برداری از آموزشهای خارج از سازمان مقرون به صرفه نبوده و اثربخشی لازم را نیز دارا نیست و به همین دلیل ایجاد یک سیستم آموزش حرفه‌ای درون سازمانی را ترجیح می دهند. در حالیکه تاسیس و راه اندازی مراکز آموزش درون سیستمی، به دلایل متعدد از جمله پرهزینه بودن، مورد تایید برخی دیگر از مدیران نیست و به هر حال تصمیم گیری در مورد انتخاب بین دوره‌های درون و برون سازمانی همواره کار مشکلی بوده و سهمی که به هر یک از این طریق داده می شود به نسبت سازمانها متفاوت خواهد بود.۵-

فرایندهای آموزشیبرای پرورش نیروی انسانی در انواع تخصصهای مورد نیاز، باید تابع تغییرات پی درپی بازار بود یا متوسل به شیوه های کلاسیک بر حسب موقعیت درون سازمانی گردید؟ با توجه به اینکه در اکثر سازمانها نسبت بین نیروهای متخصص و غیر متخصص، نسبت مناسبی نیست، آیا دلیل این امر را باید در پایین بودن حقوق و پایگاه اجتماعی متخصصان جستجو نمود یا باید تغییری در راهبردهای آموزشی سازمان داد؟ در این مورد نیز، اگرچه تصمیم گیری کاری مشکل می باشد ولی بی توجهی به آن مترادف با هدردادن امکانات سازمانی بیشتری خواهد بود.در ادامه به برخی دیگر از چالشهای جدی در فرایند مدیریت آموزش مبتنی بر استراتژیهای راهبردی سازمان اشاره می گردد.۱- بالا بودن هزینه در اغلب موارد، مانع از رویکرد جدی سازمانها بخصوص سازمانهای کوچک به این همگرایی می‌گردد. ۲- سازمانها برای این انطباق باید مدت زمان زیادی را صرف کنند که این امر معمولاً ـ با بی حوصلگی سازمانهای ما همخوانی ندارد. ۳- از نظر تخصصی نیاز به نیروی انسانی خبره و کارآمد دارد که در دسترس همه سازمانها نمی باشد . ۴- عدم دسترسی کامل نظام آموزشی سازمان به اطلاعات جامع و به روز، روند کار را دچار چالش خواهد ساخت . ۵- عدم آشنایی کامل عناصر درگیر در نظام آموزش با مباحث استراتژی و برنامه ریزی استراتژیک از یکطرف و عدم اعتماد سازمان به پیامدهای این همگرایی از طرف دیگر، روندکار را کند و یا حتی متوقف می‌سازد(۶)فرایند اجرایی فرایند مدیریت آموزش مبتنی بر استراتژیهای راهبردی سازمان شامل شش گام متوالی و مستمر به شرح ذیل است.۱- تحلیل محیطی تحلیل محیطی، مهمترین گام در این محسوب می گردد. این تحلیل به منظور شناسایی عوامل محیطی که تاثیر بسزایی بر عملکرد نظام آموزش دارند انجام می پذیرد. پاسخ به پرسشهای ذیل می تواند راهنمای اطلاعاتی مفیدی برای مدیر باشد.الف - وضعیت موجود نظام آموزش کارکنان و ویژگیهای آن چیست؟ ب - وضعیت مطلوب نظام آموزش کارکنان و ویژگیهای آن چیست؟ج - اگر برنامه و عملکرد نظام آموزش کارکنان منطبق با استراتژیهای سازمان نگردد، وضعیت موجود به کجا خواهدرسید؟د - نیروهای مورد نیاز جهت پیشبرد اهداف نظام آموزش کارکنان کدامند؟ه — موانعی که در مقابل انطباق نظام آموزش کارکنان با استراتژیهای سازمان مقاومت خواهند کرد کدامند؟(۷)۲- جهت‌گیری آموزشیاکنون نتایج تجزیه و تحلیل محیطی زیر بنای جهت‌گیریهای آموزشی را فراهم نموده است. دراین رابطه توجه به سه عنصر اساسی ماموریت سازمانی ،چشم انداز سازمانی و ارزشهای سازمانی از اهمیت ویژه ای برخوردار می باشد .این سه مفهوم بیانگر ماهیت، چگونگی و نحوه جهت‌گیریهای آموزشی هستند. مأموریت، معادل فلسفه وجودی، چشم انداز، به معنای تصویر زنده سازمان در آینده ای تعریف شده، و ارزشها به منزله اصول اساسی نظام آموزش می باشند. در واقع جهت‌گیری آموزشی محملی اثربخش است که براساس آن نظام آموزشی می تواند در جهت پرورش نیروهای کیفی و استراتژی سازمان حرکت اثربخشی داشته باشد. این جهت گیری باعث خواهد گردید که همه مدیران و کارکنان سطوح مختلف سازمان دارای انتظارات مشترک آموزشی شده و برای کمک به تحقق استراتژی احساس مسئولیت نمایند (۸)۳- هدف‌گذاریهدف‌گذاری جزء لاینفک مدیریت است. ورودیها، فرایندها و خروجیهای نظام آموزشی همگی می بایست در راستای رسیدن به اهداف ترسیم شده عمل نمایند. اهداف آموزشی می بایست منعکس کننده راهبرد و استراتژی سازمان باشند. به معنای دقیقتراهداف باید مستقیماً از ماموریت سازمان منتج گردند. در این مرحله، مهمترین وظیفه مدیر آموزش پاسخگویی به این سوال است که آیا اهداف نظام آموزشی و برنامه‌های مربوط به بهبود کیفی عملکرد کارکنان، در تحقق استراتژی سازمان موثر و مفید خواهند بود یا نه ؟ (۹) ۴- طراحی استراتژیکپس از تجزیه و تحلیل محیطی، جهت گیری آموزشی و تعریف مأموریت، ارزشها، چشم انداز و اهداف نظام آموزش، اکنون می بایست استراتژیهای آموزشی را تعیین کرد. تلاش اصلی مدیر آموزش در این مرحله باید آن باشد که استراتژیها حاصل تحلیل محیطی بوده و منتج به تحقق مأموریت و اهداف سازمانی شوند. ۵- بسترسازی اگرچه بسترسازی شرط لازم برای موفقیت برنامه می باشد، اما شرط کافی نیست. چرا که بدون یک اجرای منظم و برنامه ریزی‌شده عملاً بی‌فایده خواهد بود. اجرای برنامه در واقع مرحله انتقال از طراحی به سوی عمل

می‌باشد. در این مرحله مدیر نیازها را شناسایی، فرصتها و مشکلات موجود را بررسی و برنامه را بر پایه استراتژیهای سازمان تعریف نموده است. اکنون او می‌بایست تمام گزینه‌های عملی بالقوه را که می‌تواند از آنها برای اجرای مناسب آموزش در سازمان بهره گیرد، دقیقاً بررسی نموده تا کارایی آن در حل مشکلات و استفاده از فرصتها افزایش یابد. ۶- اجرانحوه اجرای یک برنامه آموزشی از چگونگی تهیه آن پر اهمیت‌تر است. دلیل این کار این است که اولاً، تا وقتی یک برنامه به مرحله اجرا در نیامده مانند این است که وجود ندارد و دوماً، اجرای ناقص بهترین برنامه تهیه شده، می‌تواند نتایج دلسردکننده‌ای بدست دهد. با تذکر این نکته که صرف انطباق برنامه با استراتژی سازمان به تنهایی ضامن موفقیت اجرای آن نخواهد بود یادآور می گردد دراختیار داشتن شبکه های قوی ارتباطی و اطلاعاتی و تلاش برای گسترده نمودن آنها از جمله ملزومات اساسی برای موفقیت برنامه محسوب می گردند. این در حالی است که امروزه دیده می شود اکثر نظامات آموزشی سازمانها،کلیه مسوولیتها را بدون درخواست همکاری از دیگر واحدهای سازمانی و یا در اختیار داشتن منابع اطلاعاتی کافی بر عهده گرفته و در نتیجه از عهده تامین و اجرای موفق برنامه بر نخواهند آمد (۱۰)۷- کنترل به دلایل زیر، کنترل نحوه اجرا و نیز تحلیل نتایج حاصله ضروری می باشد. الف - تعیین میزان تحقق اهداف و مقاصد تعیین شده.ب - تعیین میزان تعامل برنامه با استراتژیهای سازمانی و نیز محیطی که برنامه در آن اجراشده است.ج - ایجاد زمینه های لازم برای بهبود بخشیدن مداوم برنامه د - جلوگیری از انحرافات و رفع نواقص و ارایه راه حلهای مناسب.ه - کمک به پاسخگویی به مدیریت ارشد سازمان.و- کمک به بالا- بردن میزان کارایی و اثربخشی عوامل اجرایی دخیل در برنامه (۱۱)مزایای حاصل از انطباق نظام آموزش با استراتژیهای راهبردی سازمانانطباق با استراتژیهای راهبردی سازمان، این امکان را به نظام آموزشی می دهد که به شیوه‌ای خلاق و نوآور عمل نموده و برای شکل دادن به آینده علمی سازمان به صورت انفعالی عمل نکند. همچنین باعث می‌گردد که نظام آموزشی دارای ابتکار عمل گردیده و برنامه‌هایش را بگونه‌ای عرضه کند که در کارکنان نفوذ نماید. یکی از مزایای اصلی این فرایند آن است که موجبات تفاهم و تعهد هر چه بیشتر مدیران و کارکنان را فراهم آورد. به اعتقاد مولفان مساله تفاهم یکی از مهمترین منافع حاصله است که تعهد پس از آن قرار می‌گیرد. هنگامیکه مدیران و کارکنان بتوانند درک متقابلی از سازمان و نیازهای آموزشی آن داشته باشند، اغلب خود را جزئی از آن به حساب آورده و برای تعالی سازمان خود را متعهد می‌دانند. این وضع هنگامی صادق است که بین عملکرد کیفی سازمان و کارکنان دانشی رابطه‌ای معقول و منطقی مشاهده نموده و بتوانند چنین رابطه ای را درک کنند. ایجاد چنین درکی، تفاهم و نهایتاً تعهد را ایجاد خواهد نمود. البته باید به این واقعیت توجه داشت که هر چه میزان تمرکز اجرایی در این همگرایی کمتر باشد و هر چه میزان مشارکت کلیه سطوح سازمانی بیشتر گردد، بر میزان موفقیت و پایایی آن افزوده خواهد شد. در ادامه برخی دیگر از مهمترین فواید انطباق نظام آموزش با استراتژیهای راهبردی سازمان اشاره می‌گردد.(۱۲)۱- جهت و مسیر آموزش را بخوبی مشخص ساخته و بعنوان راهنمای نظام‌آموزش عمل می‌نماید. ۲- اولویتها را مشخص ساخته و به برنامه‌ریزی و اجرای طرحهای نوین آموزشی کمک می‌نماید.۳- با توجه به سرعت تحولات علمی و رشد فنآوری، به روش کارساز عمل نموده و کار تیمی و تخصصی ایجاد می نماید.۴- قابلیت شناسایی و پاسخگویی به موج تغییرات، فرصتهای جدید و تهدیدات در حال ظهور را تسهیل می کند.۵- منطق مدیریت را در ارزیابی نیاز به کیفیت نیروی کار تقویت می سازد.۶- کلیه تصمیم گیریها و برنامه های آموزشی در زمینه کمک به تحقق استراتژی را در کل سازمان هماهنگ می نماید. ۷- نظام آموزشی را قادر می سازد که موقعیت واکنشی خود را به وضعیت کنشی وآینده ساز تبدیل کند. ضمن اینکه مجموعه مزایای فوق به سازمان توانایی آن را می بخشد که به جای آن که صرفاً پاسخگوی مجموعه ثابت نیازهای آموزشی داخل سازمان بوده، در مقابل شرایط متغیر حاکم بر خود واکنش نشان داده و بر آنها تأثیر گذارد.نتیجه گیریمولف در این مقاله در صدد تشریح این موضوع بود که عدم اطمینان ناشی از تغییرات متواتر محیطی و دگرگونیهای سریع فنآوری، از یکسو و نیاز سریع سازمان به در اختیار داشتن نیروهای توانمند و کارآمد از سوی دیگر، لزوم

همخوانی و تطبیق کامل ماموریت نظام آموزشی با استراتژی سازمان را به صورت یک ضرورت انکار ناپذیر در آورده است . ایجاد همخوانی بین نظام آموزشی و راهبرد کلی سازمان و تحلیل فرصتها و تهدیدات محیطی و نیز توجه به شرایط و عوامل موثر در پیشبرد کیفی سازمان، می‌تواند ریسک خطا پذیری برنامه های آموزشی را به حداقل ممکن رسانده و آن دسته از متدولوژیها و برنامه هایی را که با احتمال بیشتر برای رسیدن به اهداف استراتژیک سازمان مناسب‌تر هستند مورد توجه قرار دهد و پرواضح است که این مهم حاصل نخواهد گردید مگر آنکه سازمان ارزش صحیح و اصولی این انطباق را درک و با اعمال یک مدیریت صحیح در جهت تعریف فرایند های مورد نیاز و برآیندهای حاصله، حساسیت لازم در خصوص توجه به نظام استراتژیک آموزش و اثرگذاری آن در کیفی‌سازی سازمان را برانگیزاند. منابع و مآخذ

۱. Nkomo, Stella, M, “ Strategic Planning For Human Resoure: Let’s get Started”, Long Range Planning, Vol. ۲۱, February, ۱۹۸۸۲.Marc G . SW. Human Resource Management ،Publishing Company Boston ، ۱۹۹۰

۳- برایسون. جان ام، برنامه‌ریزی استراتژیک برای سازمانهای دولتی و غیر انتفاعی، ترجمه عباس منوریان، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۲۴. گروه مشاوران یونسکو، فرایند برنامه ریزی آموزشی، ترجمه فریده مشایخ، تهران: انتشارات مدرسه، ۱۳۸۰

۵. Kaplan Robert S., Building Strategy Focused Organizations, With Balanced Scorecard, BSC Collaborative, ۱۹۹۸۶. Charles R.Greer, Strategy and Human Resource: A general Managrial Perspective: united States, ۱۹۹۵.۷. Cunnigham, B . Action Research and Organization Development, Westport, CT: Prayger.۱۹۹۳۸. Arthor Cohen and Florence Brower, Con fronting Identity: The Community Collebe Instructor, Engelwood Cliffs Nj, Printice hall ۱۹۷۲ ۹.Ann Langley, “The Roles of formal Strategic Planning” Long Range Planning, nor۳, ۱۹۸۸۱۰. http://www.quickmba .com/ Strategy Planning Process۱۱. http://www.sap.com/ / Strategy Management۱۲. Kaplan Robert S., Building Strategy Focused Organizations, With Balanced Scorecard, BSC Collaborative, ۱۹۹۸

مدل مماس،برای نیازسنجی آموزشی

۳۰

مدل مماس،مدل پیشنهادی برای نیازسنجی آموزشیدکتر داود مجتهد–دکتر عبدالمحمد مهدی–فریبا خالقی

چکیده: در این نوشتار، ضمن اشاره به نیاز آموزشی، ضرورت ارزیابی نیازهای آموزشی در سازمان‌های دولتی و مراحل آن مورد بررسی قرار گرفته است. با عنایت به تجارب نویسندگان مقاله در اجرای پروژه‌های نیازسنجی آموزشی در برخی از سازمان‌های دولتی ایران و بررسی مدل‌های نیازسنجی آموزشی از جمله مدل کافمن و هرمن (۱۹۹۶)، کریگ (۱۹۸۷)، گلدستاین(۱۹۹۲)، سینجر (۱۹۹۰) استوت (۱۹۹۳)، سورینا (۱۹۹۷)، اندرسون (۱۹۹۴ و ۱۹۹۳)، انرسون (۱۹۹۳)، الگوی شورای همکاری (۱۹۹۷)، گریفث و ویلیامز (۱۹۹۸)، ادگار شاین (۱۹۸۰)، ترولو (۱۹۹۷)، وودال و وینستنلی (۱۹۹۸) و با توجه به، به‌روز نبودن شرح وظایف در سازمان‌های دولتی ایران، به منظور تکمیل و بومی نمودن مدل‌های موجود، مدل تلفیقی تحت عنوان مدل نیازسنجی آموزشی مماس توسط نگارندگان این نوشتار برای انجام نیازسنجی آموزشی در سازمان‌های دولتی ایران طراحی و پیشنهاد می گردد. در این

مقاله، ساختار، اجزاء، مراحل و نحوه اجرای نیازسنجی آموزشی با استفاده از این مدل به تفصیل مورد بررسی قرار گرفته است.کلید واژه‌ها: توسعه منابع انسانی؛ آموزش کارکنان؛ نیازسنجی آموزشی؛ نیازهای آموزشی سازمان‌های دولتی ایران؛ مدل نیازسنجی آموزشی؛ مماس.مقدمه بررسی ادبیات توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها نشان می دهد که برنامه های آموزشی از دیدگاه مدیران همواره یکی از راه حل‌های کلیدی برای رفع مشکلات در سازمان‌ها محسوب می شود. این جمله مکرر شنیده می‌شود که" کارکنان کاری را که از آن‌ها انتظار می رود انجام نمی دهند، یا" ما مشکل آموزشی داریم. "این جملات نشانه‌هایی از ضرورت توانمندسازی نیروی انسانی در انجام وظایف سازمانی است. تا زمانی که نیاز آموزشی به درستی تشخیص داده نشود و به تفصیل بررسی نگردد، هرگونه اقدام و یا پیشنهادی در زمینه آموزش می تواند بی‌فایده و هزینه‌بر باشد. براساس گزارش هیأت حمایت از سامانه‌های شایسته سالاری ایالات متحده آمریکا،۱ به رئیس جمهور و مجلس نمایندگان به‌رغم صرف هزینه‌های سنگین توسعه منابع انسانی در دولت فدرال، ۴/۱ میلیارد دلار و ۲/۲ میلیون رویداد آموزشی در فوریه سال (۱۹۹۱) به‌علت شیوه ناصحیح تعیین نیازهای آموزشی، فقدان رویه رسمی و نامناسب و غیر قابل اعتماد بودن روش جمع‌آوری اطلاعات جهت تعیین نیازهای آموزشی، بسیاری از نیازهای ضروری آموزشی تأمین نشده و کارایی مورد انتظار حاصل نگردیده است (هیأت حمایت از سامانه‌های شایسته سالاری ایالات متحده آمریکا، ۱۹۹۵). بنابراین، اولین گام توسعه منابع انسانی جهت بهبود عملکرد در سازمان‌ها، شناسایی صحیح و دقیق نیازهای آموزشی می باشد. نیاز یک خواسته یا تمایل نیست بلکه شکافی است بین " آن‌چه هست "و " آن‌چه باید باشد." نیازسنجی این گونه شکاف‌ها را شناسایی کرده و در صورتی که علّت آن مربوط به آموزش باشد راه حل‌های لازم را ارائه می دهد. سنجش نیازهای کارکنان بخشی از فرایند برنامه ریزی آموزشی است که هدف آن شناسایی و حل مشکلات عملکردی کارکنان می باشد.سازمان‌های دولتی ایران در قالب الزاماتی که دولت در چارچوب برنامه های میان مدت و بلندمدت مانند برنامه دولت الکترونیکی و برنامه های پنج ساله توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و از جمله ماده ۱۰۲ لایحه برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و بند الف و ج ماده ۳ قانون برنامه سوم توسعه دارد، بر توسعه منابع انسانی، آموزش و نیازسنجی آموزشی کارکنان دولت تأکید دارند. از این رو، ضروری است سازمان‌ها به منظور انجام صحیح تکالیف و وظایف قانونی توسط کارکنان و حصول اهداف مورد انتظار، برنامه‌های آموزشی را تدوین و اجرا نمایند که قدم اول آن، تعیین نیازهای آموزشی در هر یک از سازمان‌های دولتی می‌باشد.نگارندگان این مقاله با توجه به سوابق علمی، پژوهشی و اجرایی و در حین اجرای طرح‌های نیازسنجی آموزشی و آشنایی با مشکلات سازمان‌های کشور و بررسی مدل‌های موجود در این زمینه، مدلی تلفیقی و تکامل یافته تحت عنوان مدل مماس را طراحی و در دو شرکت پست جمهوری اسلامی ایران و مخابرات استان تهران به اجرا گذاشتند (مهدوی و همکاران ۱۳۸۲، فرهنگی، مهدوی و همکاران ۱۳۸۲).در این نوشتار بعد از تعریف نیاز آموزشی و تبیین ضرورت نیازسنجی آموزشی، مدل مذکور معرفی می‌شود.الف ـ نیازآموزشی۱. مفهومنیاز آموزشی عبارت است از تغییرات مطلوبی که در فرد یا افراد یک سازمان از نظر دانش۱، مهارت۲ و یا رفتار۳ باید به وجود آید تا فرد یا افراد مزبور بتوانند وظایف و مسئولیت‌های مربوط به شغل خود را در حد مطلوب، قابل قبول و منطبق با استانداردهای کاری انجام داده و در صورت امکان، زمینه های رشد و تعالی کارکنان را در ابعاد مختلف فراهم آورد. نیازهای آموزشی را از یک دید می توان به دو گروه آشکار و پنهان تقسیم نمود. نیازهای آموزشی آشکار آن دسته از نیازهای آموزشی است که خود « مورد» یا «موقع»، نشان دهندهٔ نیاز آموزشی بوده و احتیاجی به بررسی و تحقیق ندارد. اما نیازهای آموزشی پنهان، در واقع، آن نوع نیازهای آموزشی است که با وجود محسوس بودن آن‌ها، تعیین و تشخیص این‌که چه کسانی نیاز به آموزش دارند و آن اشخاص به چه آموزش‌هایی نیاز دارند، مستلزم تحقیق و بررسی است (ابطحی، ۱۳۶۸ : ۲۴–۲۳) .۲. ضرورت ارزیابی نیازهای آموزشی نیروی انسانی در سازمان‌های دولتیارزیابی نیازها، اکتشاف سیستماتیک وضعیت موجود دانش، مهارت و توانایی‌های شغلی است و این‌که اجزاء مزبور چگونه

باید باشند. این « اجزاء » معمولاً در ارتباط با عملکرد سازمانی و یا فردی هستند. چرا ارزیابی نیازهای آموزشی را طراحی و اجرا می کنیم؟ پاسخ کوتاه به این سؤال این است که لازم است مزایای به کارگیری توسعه منابع انسانی۱ از طریق آموزش را قبل از اعمال آن مورد بررسی قرار دهیم. از آن‌جائی‌که برنامه‌ریزی آموزشی برای سازمان‌های دولتی هزینه سنگینی در بر دارد، لازم است برای استفاده بهینه از اعتبارات زمان و همچنین دستیابی به نتایج مورد انتظار با اجرای نیازسنجی آموزشی به سؤالات زیر پاسخ دهیم:۱ چه آموزشی باید اجرا شود؟۲ چه تغییراتی در رفتار و عملکرد مورد انتظار است؟۳ آیا به نتایج دلخواه خواهیم رسید؟۴ هزینه های اقتصادی و مزایای مورد انتظار راه حل های در نظر گرفته شده کدامند؟ما معمولاً در مورد ارزیابی نیازها و توسعه منابع انسانی بسیار شتابزده هستیم. اما قبل از انجام اغلب سرمایه گذاری‌ها، در روند تغییرات و در مورد سرمایه و سایر مخارج عملیاتی بسیار محتاطانه و با دقت برنامه ریزی می کنیم. در مورد توسعه منابع انسانی به‌ویژه تعیین نیازهای آموزشی نیز لازم است که این‌گونه محتاط و دقیق باشیم.۳. مراحل ارزیابی نیازهارودا و کیسی۲ مراحل ارزیابی نیازها را به‌صورت زیر بیان کرده‌اند:مرحله اول: تجزیه و تحلیل شکاف۳ بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوباولین قدم، بررسی و کنترل عملکرد واقعی سازمان ها و افراد با استانداردهای موجود در برابر استانداردهای جدید است. این امر در دو بخش انجام می پذیرد:۱۰ وضعیت موجود: بایستی وضعیت مهارت‌های فعلی، دانش، و توانایی‌های کارکنان و یا مهارت‌هایی که در آینده به‌کار گرفته خواهند شد را مشخص کرد. این تجزیه و تحلیل بایستی در ضمن، اهداف سازمانی، محیط، و محدودیت های درونی و بیرونی را نیز مورد بررسی قرار دهد.۱۱ وضعیت مطلوب یا ضروری: می بایستی شرایط مطلوب یا ضروری موفقیت سازمانی و فردی را شناسایی نمود. این تجزیه و تحلیل بر وظایف و استانداردهای شغلی و همین‌طور مهارت‌ها، دانش و توانایی های مورد نیاز جهت انجام موفقیت آمیز آن متمرکز است. نه تنها در نظر گرفتن کارکردهای فعلی، بلکه شناسایی وظایف ضروری از اهمیت زیادی برخوردار است. در ضمن، نیازهای واقعی را بایستی از سایر نیازها و خواسته ها متمایز کرد.ناهمسانی شکاف بین وضعیت و عملکرد موجود و آن‌چه که ضروریست، ناگزیر منجر به شناسایی نیازها، مقاصد و اهداف خواهد شد. مرحله دوم : شناسایی اولویت ها و ضرورت ها در قدم اول بایستی فهرستی از نیازها برای آموزش و توسعه شامل: توسعه شغلی، توسعه سازمانی، و یا سایر موارد مربوط تنظیم شود. سپس این نیازها را بنا به اهمیت آن‌ها در ارتباط با اهداف سازمانی، واقعیت ها و الزام ها مورد بررسی قرار داد، و مشخص کرد که آیا نیازهای شناسایی شده واقعی هستند، ارزش مطرح شدن را دارند، و اهمیت و فوریت آن‌ها بر طبق نیازهای سازمانی و مقتضیات، تصریح می گردند؟مرحله سوم: شناسایی علت مشکلات عملکردی، تهدیدات و فرصت‌هادر این مرحله لازم است که بر نیازهای حیاتی سازمانی و فردی متمرکز شویم و به آن‌ها ارجحیت دهیم. در مرحله بعدی تهدیدات و فرصت‌ها را در سازمان شناسایی می‌نماییم. اگر راه حل‌های مناسب قرار است اعمال شوند بایستی بدانیم که الزام ها کدامند. برای هر نیاز شناسایی شده بایستی دو سئوال زیر پرسیده شود:۱ آیا کارکنان کارشان را به طور مؤثر انجام می دهند؟۲ آیا می دانند که کارشان را چطور انجام دهند؟این امر مستلزم تحقیقات کامل و تجزیه و تحلیل افراد، شغل و سازمان‌ها هم برای وضعیت فعلی و هم در آماده سازی برای آینده می باشد.مرحله چهارم: شناسایی راه حل های ممکن و فرصت های رشداگر کارکنان کارشان را به طور مؤثر انجام می دهند، شاید بهتر آن باشد که آن‌ها را آسوده بگذاریم. البته اگر برای سوق دادن افراد و عملکردشان به‌سمت اهداف و مسیرهای تازه اهمیت کافی وجود دارد، ممکن است برخی آموزش ها و یا سایر اقدامات ضروری باشد.اما اگر افراد کارشان را به طور مؤثر انجام نمی دهند؛۴ اگر مشکل مربوط به دانش (کار) باشد، آموزش می تواند راه حل مناسبی باشد.۵ اگر مشکل فقدان دانش نیست و بیشتر مربوط به تغییرات سیستماتیک است، فعالیت‌های توسعهٔ سازمان می‌تواند شامل برنامه‌ریزی راهبردی، تجدید ساختار سازمان، مدیریت عملکرد و یا ایجاد گروه کار مؤثر باشد (رودا و کیسی، ۱۹۹۶).۴. چگونگی تعیین نیازهای آموزشی...۳. کلیات اجرای مدل مماسپس از مطالعه، اسناد و مدارك و مطالعات قبلی و بررسی بازنگری طرح ها و برنامه‌ها، به منظور جمع‌آوری اطلاعاتی دقیق و کامل، پرسشنامه ای طراحی

گردیـد، طراحی پرسشـنامه به نحوی صورت گرفت که بهره گیری مسـتقیم از اطلاعات شاغلین هر شـغل به‌عمل آیـد، از آن‌جائی که شناسـایی منـابع اصـلی اطلاعـات منجر به اسـتخراج اطلاعـات صـحیح تری می گردد، شاغلاـن به عنوان مهم‌ترین منبع اطلاعاتی که مسـتقیم با کار در ارتباط هسـتند، مورد توجه قرار گرفته‌انـد، تا نیاز سـنجی آموزشـی به‌طور واقعی تری صورت گیرد.بعـد از اخذ و جمع آوری اطلاعـات از شاغلاـن هر شـغل در خصوص نیازهای آموزشـی، سرپرسـتان بلا فصل مربوط نسبت به اظهارات شاغلان، نقطه نظرات خود را در موارد تعیین شده اعلام می دارند. سرپرسـتان بلافصل به سـبب آشـنایی با شـغل، شاغل و محیط سازمان دید وسیع تری نسـبت به کار دارنـد، با توجه به این موضوع در خصوص میزان اهمیت، سـطح بازآموزی، طول مـدت و شـکل برگزاری دوره هـای آموزشـی پیشـنهادی توسـط شـاغلین اظهـار نظر می نماینـد.بعـد از جمع آوری پرسشـنامه هـا و تجزیه و تحلیل داده ها و همچنین بررسی مستندات شرکت از جمله اساسنامه شرکت، شرح وظایف واحدها، شرح وظایف شاغلین، شرایط احراز شغل، برنامه های آتی شـرکت و با توجه به تغییر و تحولات محیطی که بر سیسـتم های کاری اثرگـذار خواهنـد بود، فرمهای اولیه تعیین نیازهای آموزشـی هر شغل توسط گروه پژوهش تکمیل می گردد. سپس فرم‌ها تکمیل شده طی جلسات مشترك توسط افراد خبره و کلیدی درون سازمان و یا مشاورانی که در خارج از سازمان هستند بازبینی و بررسی می شوند. تا ضرورت، اهمیت و اولویت بندی نیازهای آموزشــی به‌طـور دقیـق تر مـورد بررسـی قرار گیرد.در نمـودار شـماره (۱) ساختـار و مراحـل اجرای مــدل ممـاس نشـان داده شـده اسـت.ضـرورت آمـوزش و نیازسـنجی آموزشـیتعریف محـدودهٔ تحقیقبررسـی الزامـات درون و برون سازمانیتشـکیل جلسـات توجیهیشـناسایی و تعیین همکـاران نیازسـنجیتجزیهٔ وظـایف شـغلیطراحی پرسشـنامهتوزیع، تکمیـل و گردآوری پرسشـنامه‌های تحقیقتکمیـل فرم اولیه نیازهـای آموزشـی هر شغلشـناسایی و انتخاب افراد کلیدیتشـکیل جلسات مشترك به منظور بررسـی و بازبینی فرم‌هـای تکمیـل شـدهٔ نیازهـای آموزشـی مشاغـل و اولویت بنـدی نیازهـاتعیین نیازهای آموزشـی مشاغلاجرا و ارزشـیابی دوره‌های آموزشی۴. مراحل اجرای مدل مماس۱-۴. بررسـی الزامـات برون سازمانی (قانونی و فناوری): سازمان‌های دولتی جزئی از مجموعه دولـت هسـتند که جهت تحقـق اهـداف و برنامه‌هـای خـاص و تصـدی برخی از امـور تشـکیل شده‌انـد. بنـابراین، فعـالیت آموزشـی سازمان‌ها به منظور تحقق اهـداف دولت و سازمان ذی‌ربط در دو سـطح بایـد مورد توجه قرار گیرد. در این راسـتا باید بدانیم دولت چه برنامه‌هایی را برای فعالیت‌های جاری، میان مـدت و بلندمدت خود در سـطح کلان و در سـطح خرد در هر یك از سازمان‌ها در نظر گرفتـه اسـت و نیازهـای آموزشـی برای تحقـق اهـداف و برنامه‌هـای مزبـور چه می‌باشـد.۲-۴. بررسـی الزامـات درون سازمانی (تحولاـت سازمـانی): بخشـی از الزامـات درونی سازمان‌هـا نشـأت گرفته از الزامات قانونی و فناوری و پاسـخگویی به آن‌ها و بخش دیگر ناشـی از تغییرات و تحولاـت درون سازمانی از قبیل تجدیـد ساختار، مهندسـی مجـدد فراینـدها، تغییر راهبردها، خط‌مشـی‌ها و رویه‌هـای اجرایی است. برای پاسـخگویی منـاسب به الزامات درونی سازمانها نیازمنـد توسـعه منابع انسانی خود هسـتند که مهم‌ترین روش آن آموزش است و انجـام این مهم نیز به نیازسـنجی آموزشـی وابسته است. در هر صورت الزامات بیرونی و درونی ضـرورت آموزش نیازسـنجی آموزشـی را گوشـزد می‌کننـد.۳-۴. ضـرورت نیازسـنجی آموزشـی در سازمـان: بـا تـوجه بـه سـرعت تغییرات و تحولاـت محیـط سازمان‌ها شـناسایی نیازهای آموزشـی کارکنان سازمان در راسـتای به روز نمودن دانش و آموخته های آنان امری ضروری و اجتناب ناپـذیر است.اما می‌بایست به این نکته توجه داشت که همواره تمام مشـکلات سازمان‌ها ناشـی از کمبود آموزش شغلی نمی‌باشد و همیشه آموزش‌های شـغلی راه‌کار حل مشکلات نیستند. بنابراین ریشه‌یابی و بررسی مشکلات سازمان که منجر به شناسایی راه‌کارهای مناسب برای برطرف کردن آن‌ها خواهـد شد، ضـروری است و در صورتی‌که ریشه مشـکلات ناشـی از کمبود اطلاعات و آموزش‌های شـغلی باشد، نیازسـنجی آموزشی کارکنان ضرورت می‌یابد.۴-۴. تعریف محـدودهٔ تحقیق: در این مرحله با توجه به اهداف پروژه و امکانات و شـرایط موجود، حوزه شـمول یا به عبارتی دایره نفوذ تحقیق مشـخص و تعریف می‌گردد. ضـمناً این مـدل برای تعیین نیازهای آموزشـی در سـطح شـغل مناسب است که با اندکی تعدیل و افـزودن مرحله‌ای برای سـنجش نیازهای

آموزشی افراد می توان محدودهٔ آنرا به سطح فردی نیز گسترش داد. ۵-۴. بررسی مستندات سازمان، مأموریت‌ها، اهداف و راهبردها سازمان: انجام نیازسنجی آموزشی بطور علمی و دقیق مستلزم استفاده از منابع مختلف اطلاعاتی و تحلیل درست آن‌ها می‌باشد. یکی از مهم‌ترین منابع مورد نیاز، مستندات سازمانی از جمله مأموریت‌ها اهداف کلی و فرعی، راهبردها و شناخت سامانه آموزشی سازمان و تبیین نقاط قوت، ضعف، تهدیدات و فرصت‌های آن و بررسی وضعیت نیروی انسانی سازمان می‌باشد.۶-۴. تشکیل جلسات توجیهی: به منظور فراهم نمودن زمینه اجرای طرح، جلسات توجیهی با حضور مدیران و کارشناسان واحدهای مختلف برگزار می‌شود.۷-۴. شناسایی و تعیین همکاران نیازسنجی: در این مرحله کارشناسان خبره و زبده قلمرو تحقیق که می توانند نیازسنج را در شناسایی بهتر قلمرو پژوهش و مشاغل و نیازهای آموزشی آن یاری دهند، شناسایی و تعیین می شوند .۸-۴. تجزیهٔ وظایف شغلی: در یک تعریف ساده و کلی تجزیه شغل عبارت است از مراحل تشخیص ویژگی های لازم برای انجام دادن موفقیت آمیز یک شغل و بررسی شرایطی که شغل در آن صورت می‌پذیرد. از این رو، شروع تجزیهٔ شغل از مطالعه شغل در سازمان به منظور شناخت نوع، میزان و نحوهٔ انجام فعالیت‌های شغلی، شرایط محیط کاری و همچنین شرایط احراز آن آغاز می گردد، بنابراین، می‌توان گفت که تجزیهٔ شغل جهت پی بردن به ماهیت یک شغل و تعیین شرایط احراز آن از نظر دانش و مهارت و یا نوع رفتار است (ابطحی ،۱۳۷۷ : ۲۶). در این مرحله برای پی‌بردن به ماهیت مشاغل مورد نظر، شرح وظایف موجود مشاغل مورد بررسی قرار می گیرد. به دلیل به‌روز نبودن مشاغل در سازمان‌های دولتی کشور جهت رفع مغایرت شرح وظایف با فعالیت‌های شاغلان برای تعیین ماهیت واقعی مشاغل مورد نظر سؤالاتی در پرسشنامه طراحی گردیده که دستیابی به این مهم را ممکن می‌سازد.۹-۴. طراحی پرسشنامه: با بررسی مستندات سازمانی و بررسی مدل‌های تعیین نیازهای آموزشی و بر مبنای مدل تلفیقی (مماس)، نسبت به طراحی پرسشنامهٔ تحقیق اقدام شد. از جمله ویژگی‌های این پرسشنامه می‌توان به، به روز نمودن شرح وظایف شغل، تعیین نیازهای آموزشی، توسط شاغل و شکل، طول برگزاری دوره های پیشنهادی و میزان اهمیت نیازسنجی آموزشی توسط سرپرست بلافصل با در نظر گرفتن تغییرات و تحولات سازمان و اثر آن تغییرات بر ماهیت مشاغل و ... اشاره نمود. با وجود این‌که در جهان امروز آموزش کارکنان که یکی از اساسی‌ترین عوامل توسعه منابع انسانی محسوب می گردد، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. اما تا کنون این مهم در سازمان‌های دولتی کشور مورد توجه قرار نگرفته یا توجه اندکی به آن شده است. به همین دلیل، جلب مشارکت کارکنان در زمینه تعیین نیازهای آموزشی با مشکلاتی مواجه است. تشکیل جلسات توجیهی در خصوص نحوه اجرای طرح نیازسنجی آموزشی و میزان ضرورت آن، یکی از عوامل انگیزشی مناسب برای جلب مشارکت کارکنان در اجرای این طرح می‌باشد.۱۰-۴. توزیع، تکمیل، گردآوری و بازبینی پرسشنامه‌های تحقیق: جمع آوری داده‌های لازم در خصوص نیازسنجی آموزشی کارکنان از مهم‌ترین مراحل اجرای مدل به شمار می‌رود. جلسات توجیهی برای جلب مشارکت کارکنان در این مرحله از اهمیت خاصی برخوردار است. یکی از مشکلات بغرنج در گردآوری داده‌ها، عدم انگیزه کارکنان در زمینه تکمیل پرسشنامه‌های نیازسنجی آموزشی بود. از جمله این موانع و مشکلات می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:۱ عدم وضوح مسیر شغلی کارکنان۲ تجربه ناخوشایند کارکنان در ارتباط با آموزش‌های حین خدمت به دلیل عدم توجه کافی به کاربردی بودن آموزش‌ها۳ هراس از عدم موفقیت در دوره‌های آموزشی۴ عدم وجود سامانه امتیاز دهی عادلانه بر مبنای آموزش‌های مرتبط شغلی متصدیان مشاغل سازمانی از مهم‌ترین عناصر در اجرای نیازسنجی آموزشی به شمار می‌روند و جلب مشارکت و همیاری آنان در کیفیت اجرای نیازسنجی آموزشی دارای اهمیت است. شاغلان پست‌های سازمانی منبع اصلی اطلاعات در خصوص نحوه و چگونگی انجام وظایف شغلی هستند. سنوات خدمت، ارتباطات سازمانی (رسمی و غیررسمی)، با موقعیت‌های خاص شغلی، ارتباط با مشتریان (ارباب رجوع)، کار با تجهیزات گوناگون مورد نیاز شغل و...... از کانال‌های اطلاعاتی شاغلان محسوب می گردند. جریان‌های اطلاعاتی از طریق این کانال‌ها به‌سوی شاغلان سرازیر می‌شوند، بنابراین، کارکنان سازمان‌ها در واقع حوضچه‌های

اطلاعاتی می‌باشند که با بررسی و تجزیه و تحلیل دقیق اطلاعات مرتبط با هدف مورد نظر می‌توان از آن‌ها استفاده نمود. در مدل نیازسنجی آموزشی مماس، در زمینه جلب مشارکت و همکاری کارکنان اقداماتی به‌شرح زیر ضروری است که در مطالعات انجام شده به‌کار گرفته شده است:۱۲ تشکیل جلسات با کارکنان با هدف آشنائی آنان با اهداف طرح نیازسنجی آموزشی، نحوهٔ اجراء پرسشنامه و معرفی مدل نیازسنجی آموزشی. در این گونه جلسات که با حضور کارکنان مشاغل مورد نظر با گروه‌بندی‌های مناسب و تیم پژوهشی تشکیل می گردد، تیم پژوهش با مطرح کردن میزان اهمیت آموزش و انجام نیازسنجی آموزشی، اهداف مورد نظر، ابزار و نحوه اجرای مدل، زمینه‌های فکری لازم را در مورد چگونگی انجام کار ایجاد می کنند. برقراری این گونه ارتباطات با کارکنان منجر به آشنایی آنان با نحوه اجرای مدل شده و همین امر برای تیم پژوهش امکان شناسایی خبرگان و افراد کلیدی واحدها به منظور تعیین گروه‌های هماهنگی را فراهم می‌سازد.با شناسایی و تشکیل گروه‌های هماهنگی در داخل سازمان امکان تبادل اطلاعات تسهیل می گردد و چون کارکنان با افراد داخل سازمان در ارتباط هستند جمع‌آوری اطلاعات دقیق‌تر، راحت‌تر و سریع‌تر انجام خواهد گرفت.۱۴ تشکیل جلسه مجدد با کارکنان با هدف بازبینی پرسشنامه‌هابعد از زمان مقرر دومین جلسه مجدداً تشکیل می گردد و کارکنانی که بین آن‌ها پرسشنامه توزیع گردیده است، به همراه پرسشنامه‌های تکمیل شده که منضم به شرح وظایف شغلی آن‌ها نیز می‌باشد، حضور به‌هم می‌رسانند.در این جلسه نواقص احتمالی در پرسشنامه‌ها با همکاری کارکنان و تیم پژوهش برطرف شده و پرسشنامه‌های تکمیل شده جمع آوری می گردد. ۱۱-۴. تهیه و تدوین فرم اولیه نیازهای آموزشی هر شغل در این مرحله ضمن بررسی نتایج حاصل از مطالعات میدانی، مستندات سازمان از جمله اهداف، مأموریت‌ها، راهبردها، طرح‌ها و برنامه های آموزشی شرح وظایف واحد ها و شغل‌ها و شرایط احراز آن‌ها و اطلاعات جمع آوری شده از پرسشنامه ها، نسبت به تکمیل فرم اولیه نیازهای آموزشی هر شغل اقدام می گردد. نمونه فرم مزبور در زیر آمده است.نگاره شماره (۱) فرم اولیه اولویت‌بندی نیازهای آموزشی ـ آموزش‌های توجیهی / عمومی / تخصصی / فناوری اطلاعات و ارتباطات ۱ملاحظاتنظراتافرادکلیدی سطحبازآموزی رمزینهشکلبرگزاری طولدورهبهساعت نوع آموزش نیازآموزشیبهترتیباولویت ردیف الزامی اختیاری ۱ ۲۱۲-۴. شناسایی و انتخاب افراد کلیدی: در این مرحله افراد بسیار خبره و کلیدی که معرفی شده‌اند و یا محرز گشته که اطلاعات جامعی درباره موضوع و تخصص‌های مورد نیاز شاغل داشته و از این جهت به نوعی صاحب‌نظر محسوب می‌شوند جهت اظهارنظر درباره نیازهای آموزشی و اولویت‌بندی آن‌ها، انتخاب و دعوت به همکاری می شوند.۱۳. تشکیل جلسه به منظور بررسی فرم‌های اولیه نیازهای آموزشی مشاغل و اولویت‌بندی نیازها: در این مرحله فرم‌های اولیه نیازهای آموزشی که در مرحله قبل تهیه شده است در اختیار افراد کلیدی قرار داده می شود تا با توجه به معیارها و تعاریف ارائه شده به اظهارنظر نهایی درباره اولویت‌بندی اصلاح و یا تکمیل نیازهای آموزشی بپردازند.۱۴-۴. تعیین نیازهای آموزشی مشاغل: در این مرحله گروه پژوهش با لحاظ کردن نظرات خبرگان نسبت به تعیین و اولویت بندی نیازهای آموزشی هر شغل اقدام می نماید.۵. مزایای مدلاز جمله مزایای مدل مذکور می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:۱ـ مدل مورد استفاده ، تلفیقی از مدل‌های موجود در زمینه نیازسنجی آموزشی می باشد، که جامعیت کافی از نظر گردآوری اطلاعات، بررسی مستندات و سوابق موجود، استفاده از نظرات شاغلان و خبرگان را دارا می باشد.۲ـ استفاده از نتایج حاصل برای به روز نمودن شرح وظایف مشاغل در آن لحاظ شده است.۳ـ استفاده از نظرات خبرگان و افراد کلیدی در سازمان، خطای اطلاعات ارائه شده شاغلان را به حداقل می‌رساند.۴ـ استفاده از تجارب و دانسته های کارکنان در تعیین نیازهای آموزش هر شغل در حد گسترده فراهم است.۵ـ جلب مشارکت کارکنان در زمینه اجرای پروژه تحقیق انجام آن را تسهیل می‌نماید.۶ـ نحوهٔ اجرای پرسشنامه به‌صورت جلسات گروهی که منجر به جمع آوری اطلاعات دقیق‌تری می گردد.۷ـ قابلیت توسعه الگو برای نیازسنجی آموزشی در سطح فردی وجود دارد.۸ـ استفاده از نتایج حاصله برای انجام ارزیابی عملکرد، گزینش، ارتقاء و پاداش دهی به کارکنان میسر می‌باشد.۹– کسب حمایت مدیران ارشد سازمان را فراهم می‌نماید.۶. تعیین اعتبار مدلبرای

تعیین اعتبار مدل مماس جلسات متعددی با حضور خبرگان شرکت پست جمهوری اسلامی ایران و شرکت مخابرات استان تهران تشکیل و مدل و نتایج عملی کاربرد مدل در این دو شرکت مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. با عنایت به این‌که در این دو شرکت مراحل مدل مماس به دقت به مورد اجرا گذاشته شد و همان‌طور که در مرحله سیزدهم مدل مماس توضیح داده شده است، نتایج عملی کاربرد مدل مماس در تعیین نیازهای آموزشی در این دو شرکت با خبرگان آن‌ها بررسی و مورد تأیید قرار گرفت.آنان بر این نکته اذعان نمودند که مدل توانسته است، نیازهای آموزشی مشاغل را با دقت بسیار بالایی بر اساس نیازها و تألیفات فرا سازمانی و اختصاصی سازمان آن‌ها تعیین نماید. آنان همچنین اجرای آموزش‌های تعیین شده را با شیوه‌های مناسب برای کارکنان مورد تأیید قرار دادند.به هر حال، جمع‌بندی خبرگان از مدل، مراحل اجرا و نتایج عملی آن برای تعیین دقیق نیازهای آموزشی، وجود قابلیت لازم در مدل مماس برای تعیین دقیق نیازهای آموزشی در دو شرکت مزبور می‌باشد.نتیجه‌گیری و پیشنهادها نیازسنجی آموزشی فرآیندی است که انجام آن مستلزم به کارگیری و استفاده از مدل‌ها، الگوها و ابزارهای علمی و کارا است، تا بتوان به نتایج حاصل از این فرآیند تکیه کرد و آن را به عنوان مبنایی برای پی‌ریزی سایر مراحل برنامه‌ریزی آموزشی به کار گرفت. طرح‌ریزی و اجرای پروژه‌های نیازسنجی آموزشی در هر سطحی مستلزم پیروی از یک طرح و مدل مشخص است. انتخاب یا طراحی و تدوین مدل نیازسنجی می‌تواند باعث تسهیل و افزایش دقت و اعتبار فرآیند نیازسنجی شود. یک مدل مناسب باید هدف، قلمرو، روش‌ها و رویه‌های اجرایی و سایر ابعاد لازم جهت انجام یک پروژه نیازسنجی آموزشی را مشخص و معین کند. با توجه به تجارب انجام نیازسنجی آموزشی در سازمان‌های دولتی ایران، مدلی مناسب جهت انجام نیازسنجی آموزشی مدلی است که پاسخگوی الزامات خارجی و داخلی سازمان‌ها در شرایط متحول کنونی باشد. در مدل طراحی شده (مماس) الزامات مزبور در دو شرکت مزبور مورد توجه قرار گرفته و جامعیت و پوشش لازم، برای تعیین نیازهای آموزشی سازمان‌ها را فراهم سازد. در این مقاله با معرفی مدل مماس و شرح تفصیلی مراحل اجراء، مزایای به‌کارگیری مدل طراحی شده بیان گردید. از این رو، پیشنهاد می‌شود برای نیازسنجی آموزشی در سازمان‌های دولتی ایران به موارد زیر توجه شود:۱ به روز کردن شرح وظایف مشاغل۲ توجه به الزامات درونی (تحولات سازمانی) و بیرونی (قانونی و فناوری) سازمان‌ها۳ انتخاب مدلی مناسب به اقتضای شرایط سازمان‌های دولتی ایران۴ بهره‌وری از مشارکت کارکنان و خبرگان سازمان‌ها در اجرای نیازسنجی آموزشی۵ تعیین شکل مناسب برگزاری دوره‌ها متناسب با شاغل و نوع فعالیت‌های سازمان۶ تعیین سطح بازآموزی مناسب جهت ارتقاء مستمر بهره‌وری نیروی انسانی۷ ارزشیابی ادواری دوره‌های آموزشی.فهرست منابع ومآخذالف) منابع فارسی:ابطحی، سیدحسین، (۱۳۷۷)، مدیریت منابع انسانی و فنون امور استخدامی؛ انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی؛ چاپ اول.ابطحی، سید حسین، (۱۳۶۸)، آموزش و بهسازی منابع انسانی، انتشارات مؤسسه مطالعات و برنامه ریزی آموزشی، تهران.پیوست قانون برنامه اول توسعه اقتصادی ـ اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۶۸)، انتشارات سازمان برنامه بودجه؛ تهران.جلالی، سعید، (۱۳۸۰)، قانون برنامه سوم توسعه در نظم حقوقی کنونی، تهران: انتشارات سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.حاجی کریمی، عباسعلی، رنگریز، حسن، (۱۳۷۹)، مدیریت منابع انسانی؛ انتشارات شرکت چاپ و نشر بازرگانی؛ چاپ اول.سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (۱۳۸۲)، لایحه برنام چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۸-۱۳۸۴).عباس زادگان، محمد، ترک زاده، جعفر، (۱۳۷۹)، نیازسنجی آموزشی در سازمانها؛ شرکت سهامی انتشار تهران.فرهنگی، علی‌اکبر، مهدوی، عبدالمحمد و همکاران (۱۳۸۲)، طرح جامع نیازسنجی آموزشی مدیران و کارکنان شرکت مخابرات استان تهران، مرکز پژوهش‌های کاربردی مدیریت دانشگاه تهران.کاظمی، بابک، (۱۳۸۰)، مدیریت امور کارکنان؛ انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ سوم.کافمن، راجر، هرمن، جربی، (۱۳۷۴)، برنامه‌ریزی استراتژیک در نظام آموزشی، (۱۳۷۴)، ترجمه مشایخ و بازرگان، تهران: انتشارات مدرسه.مجتهد، داود، مهدوی، عبدالمحمد و همکاران، (۱۳۸۲)، طرح جامع نیازسنجی آموزشی مدیران و کارکنان شرکت پست جمهوری اسلامی ایران، مرکز

پژوهش‌های کاربردی مدیریت دانشگاه تهران.ب)منابع لاتین:

Anderson, Alan H. (۱۹۹۴). Effective Personnel Management, Blackwell.Anderson, Alan H. (۱۹۹۳). Successful Training Practice, Blackwell.Anerson, Goeff (۱۹۹۴), Aproactive Model fot Training Needs Analysis, ERIC.Craig l. Robert (۱۹۸۷). A Guide to human resource development, ۳ rd. ed. N.Y: MC Graw- Hill.– Hill.Customs Co - OPeration Council (۱۹۹۷). Training System Development, A Guid the Trainig Manager.Griffiths, ken and Williams, Rechard (۱۹۹۸). A leaning Approch to change, Gower.Goldstein, Irwin (۱۹۹۳. Training in organizations Brooks/cole publication co. Kaufman, R., Herman, J., and Watters, K. (۱۹۹۶). Eductional Planning: sterategic, tactical, operational. Lancaster, PA: Technomic prouducts.Kaufman, Roger, Mayer, Hanna, and Aliciam., (۱۹۹۳). Needs Assessment: A Users Guide to Educational Technology Publication: Englewood Cliffs, New Jersey.Rouda Robert and Kusy, Jr. Mitchell E (۱۹۹۶) Needs Assessment the First Step see in: http ://www.alumni: caltech.edu/~rouda/T۲-NA.html.Singer G. Marc (۱۹۹۰) Human Reso urce Management, Boston: PWS - Kent.Stout, Sunny (۱۹۹۳). Managing Training, Kogan Page, London.Soriano, Fernadol. (۱۹۹۷). Conducting Needs Assessment: A Multidisciplinary Approach, SAGE publisher, Torento.Schein, E.H.(۱۹۸۰). Organizational Psyschology. Englwood Cliffs. NJ, Prentice Hall.Truelove, Steve (۱۹۹۷) Trainig in Practice, Blackwell.U.S Merit Systems Protection Board (۱۹۹۵), Leadership for change, Human Resources Development in The Federal Government.Woodall, Jean and Winstantly, Diana (۱۹۹۸). Management Development, Strategy and Practice, Blackwell.

منبع: دانش مدیریت؛ سال شانزدهم، شماره ۶۳، زمستان۱۳۸۲؛ ص ۱۰۹ الی ۱۳۱ تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.parsiblog.com

مقدمه‌ای بر نظام آموزشی کشورهای جهان

آفتاب

امروزه کشورهای مختلف جهان از ساختارهای آموزشی متفاوتی برخوردار هستند که طبیعتا ساختارهای فوق در هر کشوری بنا بر سیاست‌ها، برنامه‌ها و اهداف موردنظر آن کشور متفاوت است. در این میان، تلاش بر این است که نظام آموزشی هر یک از کشورها با تحولات اجتماعی و پیشرفت‌های فرهنگی متناسب با قرن بیست و یکم هم‌گام گردد و از سویی دیگر، هماهنگی‌های لازم بین برنامه‌های آموزشی و بازار کار در حوزه‌های مختلف خدماتی، صنایع، کشاورزی، بازرگانی و ... برقرار گردد.طی سال‌های اخیر، کشور ایران نیز با توجه به ناکارآمدی نظام‌های آموزشی گذشته در تحقق اهدافی نظیر تناسب تولیدات نظام آموزشی با بازار کار، برخورداری از راه بردها و رویکردهای نوین آموزشی، برخورداری و بهره‌وری از فناوری روز در ابعاد مختلف آن و... دست خوش تحولاتی نه چندان گسترده و بعضا موردی بوده است. اما از آن جا که اعمال تغییرات مذکور هنوز از شکل آرمانی برخوردار نگردیده است، آشنایی و بررسی ساختار نظام به‌عنوان سرآغاز مطالعات جامع درخصوص تجارب آموزشی

کشورهای مختلف به‌ویژه کشورهایی که از شرایط و امکانات مشابه کشور ایران برخوردار هستند، مطرح است.روزنامه کارگزاران بنا دارد از هفته آینده روزهای یکشنبه نظام های آموزشی جهان را به صورت اجمالی بررسی کند ●.قاره آسیادر قاره پهناور آسیا با مجموعه متنوعی از نظام‌های آموزشی مواجهه هستیم که از یکسو برخی به‌دلیل تطابق بیشتر وضعیت نظام با اهداف از پیش تعیین شده و برخورداری از امکانات، تجهیزات و نیروی انسانی آموزش دیده از وضعیت مطلوب‌تری برخوردار بوده و از سوی دیگر برخی نیز با ادامه حاکمیت روش‌های سنتی برنظام آموزشی مدارس از بازدهی لازم برخوردار نبوده و به دلایل عدم تامین منابع مالی مورد نیاز، عدم برخورداری از امکانات، فرصت‌ها، تجهیزات و شرایط لازم از آموزشی پویا محروم هستند. در این پیشگفتار تجزیه و تحلیل نظام آموزشی کشورهای جهان مد نظر نبوده، بلکه به نگاهی توصیفی به اطلاعات موجود اکتفا می گردد ▪. مقطع آموزش پایه: براساس قوانین مصوب هر یک از کشورهای جهان بخشی از مقطع تحصیلی به‌عنوان مقطع آموزش پایه تلقی گردیده و تمام شهروندان موظف‌اند که پس از احراز شرایط لازم و قانونی از آموزش قانونی این مقطع برخوردار گردند. دولت‌ها نیز به نوبه خود موظف‌اند در جهت برخورداری هرچه بیشتر شهروندان از این مقطع تسهیلات لازم را فراهم نموده و به ارائه خدمات به‌صورت رایگان مبادرت نمایند. مقطع آموزش اجباری در برخی از کشورهای قاره آسیا (۲۶ درصد) من جمله کشورهای ترکیه، سوریه ویتنام، ایران، امارات متحده عربی و... تنها شامل مقطع آموزش ابتدایی و در سایر کشورها نیز (۴۸ درصد) این مقطع دو مقطع آموزش ابتدایی و مقدماتی متوسطه را شامل می گردد. در میان کشورهای آسیایی طولانی‌ترین مقطع آموزش پایه به کشورهای برونئی دارالسلام با ۱۲ سال و کشورهای آذربایجان، ارمنستان، قزاقستان به مدت ۱۱ سال تعلق دارد. کوتاه‌ترین مقطع آموزش پایه نیز به کشورهایی اختصاص دارد که آموزش در آن مقطع تنها مختص مقطع ابتدایی بوده و حداقل دوره آموزشی ۵ سال به طول می‌انجامد. از جمله کشورهای فوق می‌توان به کشورهای میانمار، مغولستان، ویتنام و... اشاره نمود. سن ورود به مقطع آموزش پیش‌دبستانی: در میان کشورهای آسیایی کمترین سن ورود به آموزش پیش‌دبستانی سن ۲ سالگی (در کشورهای قبرس و اسرائیل(فلسطین اشغالی) و بیشترین سن ورود به این مقطع سن۵ سالگی است که در کشورهای تایلند، اندونزی، ایران و.... مشاهده می گردد. در اکثریت قریب به اتفاق کشورهای قاره آسیا سن ورود به مقطع آموزش پیش‌دبستانی ۳ سال (۴۸ درصد) یا ۴ سال (۳۴ درصد) می‌باشد. لازم به ذکر است مقطع آموزش پیش‌دبستانی در عمده نظام‌های آموزشی کشورهای دنیا اجباری نیست ▪.مقطع آموزش ابتدایی: پایین‌ترین سن ورود به مقطع آموزش ابتدایی سن ۵ سالگی (در کشورهای، پاکستان، سریلانکا، میانمار) و مسن‌ترین دانش‌آموزان شاغل به تحصیل در مقطع ابتدایی نیز در کشورهای فلسطین و اردن به‌دلیل طولانی بودن آن مقطع با ۱۵ سال سن و کشور یمن با ۱۴ سال سن مشاهده می گردد. طولانی‌ترین مقطع آموزش ابتدایی (۱۰ سال) در کشورهای فلسطین و اردن مشاهده می گردد ▪. مقطع آموزش متوسطه: مقاطع آموزش رسمی با توجه به اهمیت مقاطع در نظام آموزشی کشورهای جهان به دو مقطع اصلی آموزش ابتدایی و متوسطه تقسیم می گردد در برخی از کشورهای قاره آسیا (۱۴ درصد) نظام آموزشی تنها به دو مقطع مذکور تقسیم شده و از انشعابات بیشتری برخوردار نیست. به‌عنوان مثال در کشور آنگوئیلا (دوره ابتدایی ۱۰ سال و مقطع متوسطه۴ سال)، یمن (دوره ابتدایی ۹ سال و مقطع متوسطه ۳ سال) به طول می‌انجامد و این درحالی است که در اکثر کشورهای این قاره (۸۶ درصد) مقطع آموزش متوسطه خود از دو مقطع کوتاه‌تر با عناوین مقطع مقدماتی متوسطه و مقطع تکمیلی متوسطه متشکل می گردد. کوتاه‌ترین طول مدت متوسطه در مجموع کشورهای قاره آمریکا در کشور ونزوئلا با طول مدت ۲ سال و در کشور السالوادور و برزیل با طول مدت ۳ سال و طولانی‌ترین مقطع متوسطه ۸ سال نیز در کشورهای سریلانکا، کویت و در کشورهای آذربایجان، بنگلادش، ترکمنستان، سنگاپور، هند به مدت (۷سال) مشاهده می گردد. طولانی‌ترین مقطع مقدماتی متوسطه در کشور سریلانکا با ۶ سال طول مدت مقطع و کوتاه‌ترین آن با ۲ سال طول مدت مقطع در کشور بوتان مشاهده می گردد. طولانی‌ترین مقطع تکمیلی متوسطه ۴ سال (در کشورهای پاکستان، کویت، ایران) و کوتاه‌ترین مقطع در کشورهای چین،

گرجستان، مغولستان، مالدیو و....مشاهده می گردد ●. قاره آفریقادر قاره آفریقا به‌دلیل وجود کشورهای متعدد شاهد تنوع زیادی در نظام‌های آموزشی هستیم. به‌طور مسلم اکثریت کشورهای قاره آفریقا در زمره کشورهای توسعه نیافته قرار گرفته و برخی در زمره کشورهای در حال توسعه محسوب می گردند. تبعات چنین وضعیتی در مجموع شرایطی را پدید می‌آورد که به جز در مواردی معدود، نظام‌های آموزشی این قاره به‌دلیل عدم برخورداری از امکانات و تجهیزات لازم، نیروی انسانی متخصص و عدم سرمایه گذاری و پشتیبانی‌های مالی لازم از کیفیت قابل توجهی برخوردار نباشد. با این وجود تمام این موارد مانع از این نمی گردد که جنبه‌های مثبت به‌صورت موردی وجود نداشته یا در برخی نمونه‌های معدود نظام‌های موفق، تجارب قابل استفاده‌ای وجود نداشته باشد. به طور کلی از نکات برجسته در مطالعات نظام‌های آموزشی قاره آسیا می‌توان به اجرای طرح‌ها و برنامه‌های جهانی آموزش اشاره نمود که در جهت رفع محرومیت، افزایش پوشش تحصیلی، ارتقای کیفیت آموزشی و... به اجرا درآمده است. طی تحقیقات به‌عمل آمده مشخص گردیده است که مطالعه و بررسی راه بردهای فوق تا حدود زیادی راهگشا و اثر بخش بوده است▪. مقطع آموزش پایه: براساس قوانین مصوب کشور بخشی از مقطع تحصیلی به‌عنوان مقطع آموزش پایه تلقی گردیده و تمام شهروندان موظف‌اند که پس از احراز شرایط لازم و قانونی از آموزش قانونی این مقطع برخوردار گردند. دولت‌ها نیز به نوبه خود موظف‌اند در جهت برخورداری هرچه بیشتر شهروندان از این مقطع تسهیلات لازم را فراهم نموده و به ارائه خدمات به‌صورت رایگان مبادرت نمایند.مقطع آموزش پایه در بسیاری از کشورهای قاره آفریقا (۵۰ درصد) تنها شامل مقطع آموزش ابتدایی می گردد مانند (کشورهای اتیوپی، چاد، کامرون، گینه) و این درحالی است که در برخی کشورها نیز (۴۱ درصد) این مقطع از دو مقطع ابتدایی و مقدماتی متوسطه متشکل می گردد. این وضعیت در کشورهای الجزائر، کنگو، تونس، نامیبا، نیجر و.... مشاهده می گردد. لازم به ذکر است برخی از کشورها(۹ درصد) اطلاعات مربوط به این مقطع را گزارش نکرده‌اند. در میان کشورهایی آفریقایی طولانی‌ترین مقطع آموزش پایه به کشورهای ری یونیون، سنت هلنا، گابن و... با ۱۰ سال مقطع آموزش تعلق دارد.کوتاه‌ترین مقطع آموزش پایه نیز به کشورهایی اختصاص دارد که آموزش در آن مقطع تنها مختص مقطع ابتدایی با حداقل دوره آموزشی ۴ ساله می‌باشد که از آن جمله می‌توان به کشورهای سائوتومه و پرنسیپه اشاره نمود ▪.سن ورود به آموزش پیش‌دبستانی: درمیان کشورهای آفریقایی کمترین سن ورود به آموزش پیش‌دبستانی سن ۲ سالگی (در کشورهای ری یونیون) و بیشترین سن ورود به این مقطع سن ۶ سالگی است که در کشور نامیبیا مشاهده می گردد. در اکثر کشورهای این قاره سن ورود به مقطع پیش‌دبستانی در سنین ۳ سال (۳۸ درصد) یا ۴ سال (۳۶ درصد) می‌باشد. لازم به ذکر است مقطع آموزش پیش‌دبستانی در اکثر نظام‌های آموزشی کشورهای دنیا اجباری نیست.مقطع آموزش ابتدایی: پایین‌ترین سن ورود به مقطع آموزش ابتدایی سن ۵ سالگی (در کشورهای، سنت هلنا، سیرالئون و موریتوس) دیده‌شده و مسن‌ترین دانش‌آموزان شاغل به تحصیل در مقطع ابتدایی نیز در کشور لیبی به‌دلیل طولانی بودن آن مقطع با ۱۴ سال سن مشاهده می‌شود. طولانی‌ترین مقطع ابتدایی با ۹ سال طول مدت مقطع در کشور لیبی پس از آنها کشور ملاوی و سودان با ۸ سال مشاهده می گردد. کوتاه‌ترین طول مقطع نیز۴ سال بوده که در کشورهایی مثل سائوتومه و پرنسیپه و آنگولا مشاهده می گردد.مقطع آموزش متوسطه: به‌طور کلی مقاطع آموزش رسمی با توجه به اهمیت مقاطع در نظام آموزشی کشورهای جهان به دو مقطع اصلی آموزش ابتدایی و متوسطه تقسیم می گردد. در برخی از کشورهای قاره آفریقا (۱۲/۵ درصد) نظام آموزشی تنها به دو مقطع مذکور تقسیم شده و از تفکیک بیشتری برخوردار نمی‌باشد. به‌عنوان مثال در کشور روآندا (دوره ابتدایی ۷ سال و مقطع متوسطه۶ سال)، کنیا (دوره ابتدایی ۸ سال و مقطع متوسطه ۴ سال) و لیبی (دوره ابتدایی ۹ سال و مقطع متوسطه ۳ سال)، اما در اکثر کشورهای این قاره (۸۷/۵ درصد) مقطع متوسطه خود از دو مقطع کوتاه‌تر تقسیم می‌شود که با عنوان دوره مقدماتی متوسطه و مقطع تکمیلی متوسطه شناخته می گردد.کوتاه‌ترین طول مدت متوسطه در مجموع کشورهای قاره افریقا در کشورهای لیبی و سودان با طول مدت ۳ سال مشاهده شده و طولانی‌ترین مقطع متوسطه ۷ سال

در کشورهـای گینه. موزامبیـک، چاد و.... دیـده می‌شود. طولانی‌ترین مقطع تکمیلی متوسـطه ۵ سـال است که درکشور موزامبیک دیـده شـده و کوتاه‌ترین مقطع در کشورهایی لسوتو، ملاوی آفریقای جنوبی و... مشاهـده می گردد ● قاره آمریکا قاره آمریکا خود از دو بخش آمریکای شـمالی و جنوبی تشکیل شده است که به‌طور نسبی می‌توان چنین تقسیم بندی را به نوعی به بعد آموزشی آن قاره نیز تعمیم داد، چرا که در آمریکای شـمالی کیفیت آموزشـی دو کشور بزرگ و توسعه یافته کانادا و ایالات متحده آمریکا که قسـمت اعظم این قـاره را تشـکیل داده‌انـد، در مقـایسه بـا دیگر کشورهـا از مطلـوبیت چشـمگیری برخـوردار می‌باشـد و دلایـل این مطلـوبیت را می‌تـوان در بسیاری از عوامـل از جمله تـوجه سـرمایه‌گذاری همه جـانبه در حـوزه آمـوزش و پرورش به‌عنوان یکی از مهمـترین عوامـل توسـعه جـامعه، مطـالعه و تحقیـق مسـتمر برای بهبـود رونـد کیفی و کمی آمـوزش، برخـورداری از وسایـل کمک آموزشـی و فنـاوری روز، شیوه‌های نـوین تربیـت معلم و روش‌هـای آموزشـی و... جست‌وجـو کـرد. عامـل مـوثر دیگری که نقشـی انکارناپـذیر بر کیفیت آموزشـی دارد برخـورداری کشورهـای مـذکور از نظـام آموزشـی غیرمتمرکز است، به نحوی که هر یـک از ایالت‌هـا دارای مجزا بوده و آن وزارت می‌توانـد در محـدوده ایـالت خود از اسـتقلال و قـدرت تصـمیم گیری لازم برای اداره امور برخـوردار باشـد. همین موضوع سـبب رقـابتی سازنـده بین ایالت‌هـای مختلف شـده و در نهـایت به مـدد دیگر عوامـل در مقـایسه با کشورهای آمریکای جنوبی چهره مطلوب‌تری از نظام آموزشی را ترسیم می‌نماید. البته توضیح این نکته ضرورت دارد که برشمردن امتیازات فوق به منزله نامناسب‌بودن وضـعیت آموزش در کشورهای آمریکای جنوبی نیست، چرا که اصلاحات آموزشی انجام شده یکی و دو دهه اخیر در برخی از کشورهـا تحولاـت فراوانی در ارتقـاء سـطح آمـوزش آن کشورهـا به وجود آورده است. مطـالعه و بررسـی هر کـدام از آن موارد می‌توانـد راهگشـای کارشـناسان و برنـامه‌ریزان آموزشـی گـردد ▪.مقطع آموزش پایه: براساس قوانین مصـوب در هر کشور بخشـی از مقطع تحصـیلی به‌عنوان مقطع آموزش پـایه تلقی شـده و همه شـهروندان موظف هسـتند که پس از احراز شرایط لازم و قانونی از آموزش این مقطع برخوردار گردند. دولت نیز به نوبه خود موظف است برای برخورداری هرچه بیشتر شهرونـدان از این مقطع تسـهیلات لازم را فراهم نموده و این خدمات را به‌صورت رایگان ارائه نماید.مقطع آموزش پایه در برخی از کشورهای این قاره(۳۱ درصد)تنها مقطع ابتدایی را در برمی‌گیرد برای مثال کشورهای، پاناما، مکزیک، پرو، پاراگوئه و... در برخی از کشورهـای (۶۹ درصـد) نیز کشورهـاییماننـد، آرژانتین ایالات متحـده، آمریکا، دومتیکن گرانادا و... مشاهـده می‌گردد.درمیان کشورهای آمریکایی طولانی‌ترین مقطع آموزش پایه مربوط به کشورهای آنگوئیلا و سـنت کریسـتوفرونویس با ۱۲ سال طول مدت مقطع است. کوتاه‌ترین مقطع آموزش پایه نیز به کشورهایی اختصاص دارد که آموزش در آن مقطع تنها مختص مقطع ابتـدایی بوده و حـداقل ۵ سال به طول می‌انجامـد مانند کشور کلمبیا ▪ . سن ورود به آموزش پیش‌دبسـتانی: درمیان کشورهای آمریکایی کمترین سن ورود به آموزش پیش‌دبستانی سن ۲ سالگی بوده که در کشورهای، گوادلوپ، مارتینی گویان فرانسه و.... مشاهـده می‌گردد و بیشـترین سن ورود به این مقطع ۵ سـالگی است که کشورهای، پاناما، گواتمالا کوبا، شـیلی از آن جمله‌انـد. در اکثر کشورهای این قـاره سن ورود به مقطع پیش‌دبسـتانی ۳ سال (۴۷ درصـد) است ▪. مقطـع آمـوزش ابتـدایی: پـایین‌ترین سن ورود به مقطع آموزش ابتدایی سن ۵ سالگی است که در کشورهای، باهاما بلیز و سنت لوسیا و.... دیده می‌شود و مسن‌ترین دانش‌آموزان شاغل به تحصیل در مقطع ابتـدایی نیز در کشور السالوادور و به‌دلیل طولانی بودن آن مقطع با ۱۵ سال سن و سـپس کشورهای برزیل و ونزوئلا با ۱۴ سـال سن مشاهـده می‌گردد. طولاـنی‌ترین مقطع ابتـدایی بـا ۹ سـال در کشورهـای السـالوادور و ونزوئلاـ و پس از آنهـا کشورهـای دومینیکن، شیلی برزیل و... با ۸ سال طول مدت مقطع مشاهده می‌گردد. کوتاه‌ترین طول مقطع ۵ سال بوده که در کشورهایی مثل، کلمبیـا گویـان، فرانسه گودالوپ و.... به اجرا درمی‌آیـد ▪.مقطع آموزش متوسـطه: به‌طور کلی مقطع‌های آموزش رسـمی با توجه به اهمیت مقطع‌ها در نظام آموزشـی کشورهای جهان به دو بخش اصـلی ابتدایی و متوسـطه تقسیم می‌گردد. در برخی از کشورها قاره آمریکا (۳۵ درصـد) برای مثـال کشور آنگوئیلا (دوره ابتـدایی ۷ سال و مقطع متوسـطه ۵ سال)، بلیز (دوره ابتـدایی ۸ سـال و مقطع

متوسطه ۴ سال) و برزیل (دوره ابتدایی ۸ سال و مقطع متوسطه ۳ سال) نظام آموزشی تنها به دو گروه مورد اشاره تقسیم گردیده و از تفکیک بیشتری برخوردار نیست. اما در اکثر کشورهای این قاره (۶۵ درصد) مقطع متوسطه به دو مقطع کوتاه‌تر تقسیم گردیده که با عنوان مقطع مقدماتی متوسطه و مقطع تکمیلی متوسطه شناخته می‌شوند. کوتاه‌ترین طول مدت متوسطه در مجموع کشورهای قاره آمریکا در کشور ونزوئلا با طول مدت ۲ سال و در کشور السالوادور و برزیل با طول مدت ۳ سال مشاهده شده و طولانی‌ترین مقطع متوسطه ۷ سال در کشورهای جامائیکا، سورینام، گودالوپ و... به اجرا درمی‌آید.طولانی‌ترین مقطع مقدماتی متوسطه در کشور سنت ویسنت و گرنادین با ۵ سال طول مقطع و سپس کشورهای پرو و شیلی دیده می‌شود. طولانی‌ترین مقطع تکمیلی متوسطه ۴ سال است که در کشور جامائیکا دیده شده و کوتاه‌ترین مقطع با ۲ سال طول مدت مقطع مانند هندوراس، نیکاراگوا و آرژانتین و .... به اجرا در می‌آید ●. قاره اروپادرمیان قاره‌های جهان قاره اروپا را می‌توان به‌عنوان جایگاهی قلمداد کرد که مجموعه‌ای از پیشرفته‌ترین و متنوع‌ترین نظام‌های آموزشی را در خود جای داده است. دلایل پیشرفت این نظام‌ها را می‌توان در عواملی ذیل جست‌وجو نمود:۱) استقرار و اجتماع اکثر کشورهای توسعه یافته در این قاره۲) قدمت فرهنگی و سوابق ممتد و طولانی علمی و آموزشی در هر یک از کشورها ۳) وقوف بر اهمیت و نقش آموزش و پرورش در توسعه جامعه و سرمایه‌گذاری‌های لازم در این زمینه ۴) شناسایی و بهره‌برداری مفید کشورها از منابع، ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های موجود خود ۵) برنامه‌ریزی و آینده‌نگری‌ها لازم ۶) ساختار مناسب مدیریتی حاکم بر نظام آموزشی ۷) بهره گیری از مشارکت‌های موثر مردمی، ۸) برخورداری و به کارگیری فناوری پیشرفته در چارچوب برنامه آموزشی لازم به توضیح است میزان کارآیی نظام‌های آموزشی و برخورداری از عوامل فوق در کشورهای این قاره یکسان نبوده و می‌توان کشورهای مختلف را از این نظر به سطوحی مختلفی تقسیم‌بندی نمود. اما شاخص‌ترین نمونه‌ها را می‌توان در کشورهای آلمان، انگلیس، اسکاندیناوی و... مشاهده کرد. همان‌گونه که در ابتدا نیز در این نوشتار نگاهی توصیفی به ساختار نظام آموزشی مدنظر بوده و طرح مطالب فوق تنها به منظور جلب توجه پژوهشگران و علاقه‌مندان به این حوزه برای بررسی و مطالعه در زمینه شیوه‌های مختلف مدیریت و اداره آموزش و پرورش، نوآوری‌های آموزشی، پیوند آموزش با بازار کار و اشتغال، حضور موثر مردم و مشارکت‌های مردمی در آموزش و ... است که در گام‌های بعدی می‌تواند حوزه مطالعاتی مناسبی را پیش‌روی علاقه‌مندان امر آموزش قرار دهد ▪مقطع آموزش پایه: آموزش پایه در تعداد کمی از کشورهای این قاره (۷ درصد) برای مثال کشورهای آلبانی، مقدونیه، لهستان و... تنها مقطع ابتدایی را در برمی‌گیرد. در اکثر کشورها نیز (۸۸ درصد) این مقطع شامل مقطع ابتدایی و مقدماتی متوسطه می گردد. این وضعیت در کشورهایی مانند آلمان، بلژیک، انگلیس، هلند و... مشاهده می‌شود. لازم به توضیح است تعداد معدودی از کشورها (۵درصد) اطلاعات ویژه این مقطع را گزارش نکرده‌اند.درمیان کشورهای اروپایی طولانی‌ترین مقطع آموزش پایه مربوط به کشور هلند با ۱۳ سال و بعد از آن کشورهایی مانند آلمان، جبل الطارق، بلژیک و... به میزان ۱۲ سال به طول می‌انجامد. کوتاه‌ترین مقطع آموزش پایه نیز ۸ سال بوده که در کشورهایی مانند اسلوانی، بلغارستان، رومانی، سن مارینو و... مشاهده می‌شود ▪. سن ورود به آموزش پیش‌دبستانی: درمیان کشورهای اروپایی کمترین سن ورود به آموزش پیش‌دبستانی سن ۲ سالگی بوده که در کشورهای، اسپانیا، ایسلند، فرانسه و.... مشاهده شده و بیشترین سن ورود به این مقطع ۵ سالگی است که تنها در کشور سوئیس به اجرا در می‌آید. در اکثر کشورهای این قاره سن ورود به مقطع پیش‌دبستانی سن ۳ سال است. مقطع آموزش ابتدایی: پایین‌ترین سن ورود به مقطع آموزش ابتدایی سن ۴ سالگی است که در کشور جبل الطارق دیده شده و در عین حال پایین‌ترین سن ورود به این مقطع در جهان می‌باشد و مسن‌ترین دانش‌آموزان شاغل به تحصیل در مقطع ابتدایی نیز در کشورهای لهستان و مقدونیه به‌دلیل طولانی‌بودن آن مقطع با ۱۴ سال سن مشاهده می‌شود. طولانی‌ترین مقطع ابتدایی با ۸ سال طول مدت مقطع نیز در کشورهای آلبانی، جبل الطارق و مقدونیه، به اجرا در می‌آید. کوتاه‌ترین طول مقطع نیز ۳ سال بوده که متعلق به کشور روسیه فدرال می‌باشد و در عین حال این مدت زمان رکورد کوتاه‌ترین مقطع ابتدایی در جهان نیز به

حساب می‌آید ▪. مقطع آموزش متوسطه: به‌طور کلی مقطع‌های آموزش رسمی با توجه به اهمیت آنها در نظام آموزشی کشورهای جهان به دو بخش اصلی ابتدایی و متوسطه تقسیم می‌شوند در برخی از کشورها قاره اروپا (۷ درصد) برای مثال کشورهای آلبانی، مقدونیه و لهستان (دوره ابتدایی ۸ سال و مقطع متوسطه ۴ سال) نظام آموزشی تنها به دو گروه مورد اشاره تقسیم شده و از تفکیک بیشتری برخوردار نمی‌باشد، اما در اکثر کشورهای این قاره (۸۶ درصد) مقطع متوسطه به دو مقطع کوتاه‌تر تقسیم گردیده که با عناوین مقطع مقدماتی متوسطه و مقطع تکمیلی متوسطه شناخته می‌شوند. کوتاه‌ترین طول مدت متوسطه در مجموع کشورهای قاره اروپا در کشور آلبانی، مقدونیه و لهستان با طول مدت ۴ سال مشاهده گردیده و طولانی‌ترین مقطع متوسطه ۹ سال است که در کشور آلمان به اجرا در می‌آید و در عین حال طولانی‌ترین دوره متوسطه در جهان به حساب می‌آید. طولانی‌ترین مقطع مقدماتی متوسطه در کشور آلمان با ۶ سال و سپس ۵ سال در کشورهای لتونی، لیتوانی، روسیه فدرال و....مشاهده می‌شود و کوتاه‌ترین آن نیز با ۲سال طول مدت در کشورهای اسپانیا، استونی، بلژیک، مالت و... به اجرا در می‌آید. طولانی‌ترین مقطع تکمیلی متوسطه ۵ سال است که در کشورهایی مانند سن مارینو و مالت و کوتاه‌ترین مقطع با ۲ سال طول مدت مقطع در کشورهایی مانند اوکراین، ایرلند، روسیه سفید و مشاهده می‌شود ●. قاره اقیانوسیه ▪مقطع آموزش پایه: براساس قوانین مصوب در هر کشور بخشی از مقطع تحصیلی به‌عنوان مقطع آموزش پایه تلقی گردیده و شهروندان موظف‌اند که پس از احراز شرایط لازم و قانونی، آموزش این مقطع را سپری نمایند. دولت نیز به نوبه خود موظف است برای شهروندان واجد شرایط این مقطع تسهیلات لازم را فراهم نموده و این خدمات را به‌صورت رایگان ارائه نماید.مقطع آموزش پایه در برخی از کشورهای این قاره (۲۰ درصد) برای مثال کشورهای توالو، جمهوری وانواتو، ساموآ و... تنها مقطع ابتدایی، را در برمی‌گیرد و در اکثر کشورها نیز (۶۵ درصد) این مقطع شامل دو مقطع ابتدایی و مقدماتی متوسطه می‌شود. این روال آموزشی در کشورهایی مانند استرالیا، توکلو، زلاندنو، گوام به اجرا در می‌آید. لازم به توضیح است برخی از کشورها (۱۵ درصد) از دادن اطلاعات مربوط به این مقطع امتناع ورزیده‌اند. درمیان کشورهای اقیانوسیه طولانی‌ترین مقطع آموزش پایه مربوط به کشورهای توکلو و ساموآی آمریکا با ۱۲ سال طول مدت مقطع است. کوتاه‌ترین مقطع آموزش اجباری متعلق به جمهوری وانواتو است که در آن مقطع، آموزش حداقل ۶ سال به طول می‌انجامد. سن ورود به آموزش پیش‌دبستانی: درمیان کشورهای آمریکایی کمترین سن ورود به آموزش پیش‌دبستانی سن ۲ سالگی بوده که در کشور زلاندنو مشاهده شده و بیشترین سن ورود به این مقطع ۵ سالگی است که در کشورهای گوام، نائورو و پاپواگینه نو دیده شده است. در نیمی از کشورهای این قاره سن ورود به مقطع پیش‌دبستانی سن ۳ سالگی بوده و در بقیه کشورها این میزان، از سن ۲ سالگی تا ۵ سالگی متغیر می‌باشد. مقطع آموزش ابتدایی: پایین‌ترین سن ورود به مقطع آموزش ابتدایی سن ۵ سالگی است که در کشورهای استرالیا، توکلو، زلاندنو و.... دیده می‌شود و مسن‌ترین دانش‌آموزان شاغل به تحصیل در مقطع ابتدایی نیز در کشورهای توکلوو، توالو و گوام و.... به‌دلیل طولانی بودن آن مقطع با ۱۳ سال سن مشاهده می‌شود. طولانی‌ترین مقطع ابتدایی با ۹ سال در توکلوو و پس از آن کشورهای ساموآی آمریکا، گوام و ساموآ با ۸ سال طول مدت مقطع مشاهده شده است. طول مقطع نیز ۵ سال بوده که در کشورهایی مثل کالدونیای جدید و پولنسیا فرانسه دیده می‌شود ▪ مقطع آموزش متوسطه: به‌طور کلی مقاطع آموزش رسمی با توجه به اهمیت مقاطع در نظام آموزشی کشورهای جهان به دو بخش اصلی آموزش ابتدایی و متوسطه تقسیم می‌گردد. در برخی از کشورها قاره اقیانوسیه (۴۵ درصد) نظام آموزشی تنها به دو گروه مورد اشاره تقسیم گردیده و از تفکیک بیشتری برخوردار نیست. برای مثال کشور توکلو (دوره ابتدایی ۹ سال و مقطع متوسطه ۲ سال)، نیئو (دوره ابتدایی ۶ سال و مقطع متوسطه ۶ سال) و جزیره نورفورک (دوره ابتدایی ۷ سال و مقطع متوسطه ۴ سال). اما در بقیه کشورهای این قاره (۵۵ درصد) مقطع متوسطه خود به خود به دو مقطع کوتاه‌تر تقسیم گردیده که با عناوین مقطع مقدماتی متوسطه و مقطع تکمیلی متوسطه شناخته می‌شوند. کوتاه‌ترین طول مدت متوسطه در مجموع کشورهای قاره اقیانوسیه در کشور توکلو با مدت ۲ سال و در کشورهای توالو، گوام، نائورو با طول

مدت ۳ سال مشاهده شده و طولانی‌ترین مقطع متوسطه ۷ سال در کشورهایی مانند تونگا، جمهوری وانواتو، زلاندنو و... دیده می‌شود. طولانی‌ترین مقطع مقدماتی متوسطه در کشورهای پولنسیافرانسه، زلاندنو، کالدونیای جدید و.... با ۴ سال طول مقطع و کوتاه‌ترین آن با ۲ سال طول مدت مقطع در کشورهای جزائر اقیانوس آرام و ساموآی آمریکا دیده می‌شود. طولانی‌ترین مقطع تکمیلی متوسطه ۳ سال است که در کشورها مانند جزائر کوک، جمهوری وانواتو، زلاندنو و.... دیده شده و کوتاه‌ترین مقطع با ۲ سال طول مدت مقطع در کشورهایی مانند استرالیا، جزائر سلیمان، ساموآ و مشاهده می‌شود.منبع : www.aftab.ir - آفتاب

تأملی بر الگوی مناسب برنامه‌ریزی درسی برای ایجاد اشتغال

تقی بینقی چکیده: عدم موفقیت دانش آموختگان در تصدی شغل مناسب ، از جمله موضوعاتی است که دهه‌های اخیر همواره مورد انتقادی جدی مسؤولان و صاحبنظران بوده است.در تحلیل علل این معضل اجتماعی ، دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد؛ برخی عدم صلاحیت و تخصص دانش آموختگان را به عنوان عامل اصلی معرفی می کنند، برخی اقتصاد مونتاژ و بازار کار ناسالم را مقصر می دانند و برخی سرعت تغییرات و تحولات دانش و فناوری در جهان امروز را. دسته اخیر معتقدند سرعت گرفتند دگرگونی‌های اقتصادی اشاعهٔ تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات و متحول شدن مشاغل ، مهارت‌ها را به سرعت بی ارزش می کند ولذا آموزشها نمی تواند همچون گذشته معطوف به یک شغل باشد، بللکه لازم است پرورش مجموعه‌ای از صلاحیت‌های پایه‌ای و مشترک مورد نیاز بازار کار، نظیر انعطاف پذیری فکری، مسؤولیت پذیری، مهارت‌های ارتباطی ، مخاطره پذیری ، ارزش گذاری برای کار ، سخت کوشی و کار آفرینی را مورد توجه قرار می دهد.در این مقاله ضمن بررسی و نقد رویکردی‌های برنامه ریزی برای ایجاد اشتغال شامل رویکرد حرفه آموزی، رویکرد یکپارچه سازی آموزش عملی و نظری ، و رویکرد پرورش صلاحیت‌ها ومهارت‌های پایه ، به مزایای رویکرد اخیر اشاره شده و تناسب آن با ویژگی‌های بازار کار در حال تحول شده دنیای معاصر به بحث گذاشته شده است.

تقی بینقیکارشناس ارشد روان شناسی تربیتی (دانشگاه تهران)محل کار : مؤسسه آموزش عالی علمی ـ کاربردی صنعت آب و برق محمود سعیدی رضوانیدکترای برنامه ریزی درسی (دانشگاه تربیت معلم)محل کار : دانشگاه فردوسی مشهد ـ عضو هیأت علمی (اشاره: این مقاله در اولین همایش ملی اشتغال و نظام آموزش عالی کشور که توسط جهاد دانشگاهی دانشگاه تربیت مدرس در تاریخ ۲۹ و ۳۰ مهر ۱۳۸۲ برگزار شد پذیرفته و خلاصه آن در مجموعه مقالات همایش به چاپ رسید). واژگان کلیدی:آموزش فنی ـ حرفه‌ای (vocational - technical education)اشتغال (employment)کار آفرینی (entrepreneurship)صلاحیت‌های شغلی (Job qualification)الگوی کار ـ محور (work -based model)الگوی مدرسه ـ محور) (school-based model)الگوی کار/ مدرسه ـ محور (work/ school- based model)۱) - مقدمه در دهه های اخیر با افزایش نرخ بیکاری دانش آموختگان مدارس و دانشگاه‌ها،انتقادات به عملکرد نظام آموزش رسمی فزونی یافته است. برای مقابله با این نارسایی، برخی از مسئولان و متخصصان کوشیده‌اند با اتخاذ تدابیری، برنامه‌های درسی را با مقتضیات جامعه و دنیای کار پیوند بزنند تا این طریق ضمن ممانعت از بیکاری دانش‌آموختگان به تقاضای بخش‌های مختلف اقتصادی کشور به نیروی انسانی ماهر و متخصص پاسخ دهند. البته برخی از مسئولان ـ به ویژه در نظام آموزش عالی ـ اساساً این که اشتغال جزء وظایف نظام آموزشی است را رد کرده و آن را متوجه دولت و سیاست‌های اقتصادی وی دانسته‌اند . گروه اخیر عدم اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی را عمدتاً متوجه صنعت بیمار کشور و نابسامانی اقتصاد کرده‌اند تا ضعف در عملکرد دانشگاهها . در این میان اکثریت صاحبنظران در دو اصل متفق القولند: بیکاری دانش‌آموختگان، به معنای عدم وجود کار نیست بلکه بدین معناست که اولا"دانش‌آموختگان توانایی اشتغال در آن کار را ندارند و یا این که در بسیاری از حوزه‌ها،زمینه‌های کار و اشتغال وجود دارد

ولی دانش آموختگان ما ترجیح می‌دهند به جای آفرینش کار، منتظر استخدام بمانند. بحث در پیرامون این دو نارسایی و راه حل‌های ممکن چهارچوب اصلی مقاله حاضر را تشکیل می‌دهد.۲- طرح مساله آماده سازی جوانان برای اشتغال همواره یکی از اهداف نظام آموزش رسمی بوده است. رویکردهای جهانی آموزش در دهه‌های اخیر نیز موید همین مطلب است. مثلاًـ توصیه نامه‌های اجلاس‌های یونسکو عموماً بر رسالت مؤسسات آموزشی از ابتدایی تا عالی برای آماده‌سازی فرد جهت احراز شغل مناسب تآکید داشته‌اند (به عنوان مثال اجلاس های ۱۹۷۴پاریس،۱۹۸۶ ژنو، ۱۹۸۹ ژنو ـ به نقل از نفیسی ۱۳۷۷). در گزارش کنفرانس جهانی یونسکو در باب آموزش عالی که در سال ۱۹۹۸ در پاریس برگزار شد نیز این موضوع مورد تاکید قرار گرفته است. در ماده ۷ این گزارش آمده است «در شرایط اقتصادی که تغییرات و ظهور شیوه‌های نوین تولیدمبتی بر دانش و به کار بستن آن و ارائه اطلاعات از ویژگی‌های آن است، روابط آموزش عالی، جهان کار و سایر تشکیلات جامعه بایستی سر لوحه‌ی فکری آموزش عالی قرار گیرد تا قابلیت اشتغال دانش‌آموختگان افزایش یابد و این افراد باید نظرشان بیش از پیش به این مساله جلب گردد که نه تنها متقاضی کار نباشد بلکه خود خالق آن شوند» (یونسکو،۱۹۹۸ ص۱۶).در ادامه ، این موضوع مورد بررسی قرار می گیرد که برنامه‌ریزان آموزشی و درسی دولت‌های مختلف برای تحقق هدف پرورش صلاحیت‌های شغلی، چه رویکردهایی را اتخاذ کرده‌اند و ما چه استفاده‌هایی از این رویکردها می‌توانیم به عمل آوریم.۳- چهار چوب تحلیلی در ادبیات برنامه‌ریزی آموزشی و درسی به رویکردها و الگوهای مختلف برای پیوند آموزش و بازار کار، اشاره شده است. به نظر می‌رسد بتوان مجموع نظرات متخصصان را در سه رویکرد دسته بندی کرد.۱- رویکرد حرفه آموزی۲- رویکرد یکپارچه‌سازی آموزش عملی و نظری۳- رویکرد پرورش صلاحیت‌ها و مهارت‌های پایه۳-۱- رویکرد حرفه‌آموزی این رویکرد معتقد به ارائه دروس حرفه‌ای محض در موسسات خاص و مستقل (که از آنها به نام مدارس فنی و حرفه‌ای یاد می‌شود) است. در این رویکرد وظیفه اصلی مدارس، آماده‌سازی جوانان برای کسب وکار است واین هدف از طریق تنوع بخشیدن به رشته‌ای فنی و حرفه‌ای در مدارس محقق می‌شود. دیدگاه حرفه‌آموزی خصوصاً از دهه ۱۹۷۰ گسترش زیادی یافت. در این رویکرد آموزش حرفه‌ای خصوصا از دهه ۱۹۷۰ گسترش زیادی یافت و در تمام مقاطع تحصیلی زیر مطرح است(گرت لوز۱۳۷۸،ص۱۶) .مقطع ابتدایی: آمادگی حرفه ایمقطع متوسطه: تقویت مهارت‌های حرفه‌ایمقطع عالی: مهارت‌های تخصصیدر قالب رویکرد حرفه آموزی چندین روش مورد استفاده دولت‌ها قرار گرفته است (نفیسی ۱۳۸۰،خلاقی۱۳۷۸ عزیزی۱۳۷۷) که به اجمال به سه الگوی اساسی اشاره می‌شود. الف) الگوی مدرسه- محور(school-besed model) در این الگو حرفه‌آموزی در محیط آموزشگاه صورت می گیرد(مانند کشورهای سوئد، انگلستان و آمریکا). در الگوی مدرسه ، محور اگرچه مدرسه مسئولیت آماده‌سازی جوانان برای دنیای کار را برعهده دارد، در کنار آن از همکاری صنعت نیز برای پربارسازی آموزشهای مهارتی استفاده می‌شود.ب) الگوی کار- محور(work- based model) این الگو ناظر به نقش و اهمیت محیط واقعی کار در تربیت اثر بخش صلاحیت‌های شغلی است . در برخی کشورها، نقش مؤسسات صنعتی در آموزشهای مهارتی بسیار برجسته است و در برخی کشورها آشنایی با محیط واقعی کار از طریق کارآموزی (Apprenticeship)صورت می گیرد. با کارآموزی پای دانش آموز و دانشجو به صنعت باز می‌شود و درضمن، ارتباط نزدیک‌تری بین اولیای مدرسه و صاحبان صنایع برقرار می‌شود.با توجه به مزایای الگوی کارـ محور در دهه‌های اخیر توجه به اهمیت یادگیری در محیط کار به آموزش عالی نیز کشیده شده و در بسیاری از دانشگاه‌ها مراکز ارتباط با صنعت فعال شده است. مثلاً دانشگاه ویسکنسین ـماديسون مدارس خاصی را برای انجام پروژه‌های کاری اختصاص داده است. استراتژی‌های نیل به اهداف این دانشگاه عبارتند از:۱- قراردادن آموزش در موقعیت دنیای واقعی۲- ایجاد آموزشی که دنیای خارج را به کلاس درس بیاورد.۳- ایجاد فرصت‌های یادگیری ورای کتب درس متعارف۴- رسیدن به تسلط علمی تحت شرایط مشابه دنیای حرفه‌ایج) الگوی مدرسه/ کار- محور (school/work – based model) در این الگو بخشی از فرایند آموزش دانش

و مهارت‌های شغلی بر عهـده مـدارس و بخشـی بر عهده کارفرمایان و صاحبان صـنایع است. بارزترین نمونه این الگو کشور آلمان است. در این کشور موسسات صنعتی در کنـار مـدارس به آموزش صـلاحیت‌های شـغلی می‌پردازنـد و بعضاً نقش آنهـا مهمتر از مـدارس اسـت.وجه مشترک کلیه الگوهـای حرفه آموزشـی، متـاثر بـودن برنامه‌هـای درسـی از مشاغـل موجـود جـامعه است. نظام برنامه‌ریزی در این الگوها، نظام مهارت- محور می‌باشـد که بر اساس آن ابتـدا مشاغل به وظایف اصـلی آن تحلیل می‌شود و سپس دانش‌هـا و مهارت‌هـای مـورد نیـاز برای انجـام وظـایف شـغلی تعیین می گردد (بینقی و سـعیدی ۱۳۸۰).نقـد رویکرد حرفه‌آموزی رویکرد حرفه‌آموزی بـا توجه به تغییرات سریع و وسیع در بعـد دانش و فن‌آوری، تغییر مـاهیت مشاغـل، تغییر نوع تقاضـای نیروی انسانی و ... با چالش‌ها و انتقاداتی مواجه شده است. جورج ساخارا پولس (فصلنامه تعلیم و تربیت ۱۳۷۱،ص ۱۱۶) با بررسی شواهد تجربی در دهه ۷۰و ۸۰ در مورد ارائه دروس حرفه‌ای محض در موسسات مستقل و خـاص آموزش فنی- حرفه‌ای در نظام آموزش رسـمی در کشورهـای توسعه یافته و در حال توسعه از جمله آمریکا،چین، مالزی، باربادوس،اردن، کینا ، تانزانیا و کلمبیا نتیجه می گیرد که «همگان بر این تصورند که گنجاندن دروس حرفه‌ای در برنامه درسی مدارس توسط هر کشور، به ویژه کشورهای در حال توسعه،رهگشـای توسعه اقتصـادی است، اما همانطور که شواهـد مختلف نشان می‌دهـد در بسیاری از کشورها، سـرمایه گذاری در رشـته‌های نظری سـنتی به طور متوسط پر بازده‌تر از سـرمایه‌گذاری در رشته‌های تخصصی است. این امر ناشی از فزونی هزینه سرانه تربیت یک فارغ‌التحصـیل رشـته فنی، نسبت به یک فارغ‌التحصـیل رشـته عمومی می‌باشـد و این حقیقت است که میزان جذب فارغ التحصـیل هر دو رشـته در بازار کار، کاملاً برابر است . ساخارا پولس همچنین با این اسـتدلال که دسـتمزد فارغ‌التحصیلان رشته‌های مختلف آموزش عالی به معرف تقریبی فایده آموزش عالی است به مقایسه سطح دستمزد فارغ‌التحصیلان رشته‌های مختلف آموزش عـالی می پردازد و نـتیجه می گیرد کـه رشـته‌های پر خرجماننـد کشـاورزی، کمـترین سـطح دسـتمزد را دارد و بر خلاـف انتظـار فارغ‌التحصـیلان رشـته‌های غیر فنی ـ مهندسـی (ماننـد اقتصـاد،حقوق و علوم اجتمـاعی) در بسـیاری از کشورها از موقعیت اقتصادی بهتری برخوردارنـد. عـدم کارایی دانش‌آموختگان فنی- حرفه‌ای در دوره متوسط و عالی در ایران در بسیاری از تحقیقاتی که در این ارتباط انجام شده مورد تاکید قرار گرفته است. موسـسه مطالعات در برنامه‌ریزی آموزشی (۱۳۶۸) در مطالعه‌ای وضعیت اشتغال دانش آموختگان هنرسـتانها را بررسـی کرد. مطابق این بررسـی ـــ :مدیران مراکز تولیدی معتقدند که کیفیت آموزش هنرستانها در حدی نیست که دانش آموختگان بتوانند در این مراکز اشتغال یابند ـــ.از نظر کارفرمایان تفاوت کیفی بین دیپلمه‌های فنی و غیر فنی وجود نـدارد و حتی غالباً شـرایط دیپلمه‌های غیر فنی را مساعدتر دانسـته‌اند.مجید فرشاد (۱۳۷۴) در تحقیقی که روی نمـونه ۲۹۷۳۱ تفر از دانش‌آموختگان هنرسـتان فنی ــ حرفه‌ای صورت گرفت مشخص کرد که ۵۵ درصد دانش‌آموختگان در مشاغل غیر مرتبط با رشـته‌ی تحصیلی اشتغال دارند.ضرغامی (۱۳۷۵) طی مطـالعه‌ای در خصوص دانش‌اموختگـان آموزش عالی نشان داد که حـدود ۷۳ درصـد دانش‌آموختگان رشته‌های فنی و حرفه‌ای حـدود ۷۵ درصد رشـته‌های مهندسـی و حدود ۶۶ درصد رشـته های کشاورزی، جنگلـداری و مـاهیگری در بخش خـدمات شاغـل هســتند. از دیگر عوامـل شـکست نظـام آمـوزش حرفـه‌ای ، عـدم کسـب منزلت اجتمـاعی این نظـام است. در حال حاضـر چه در دوره متوسـطه و چه در دورهٔ نظام آموزش عالی ، عموما "ورود به دوره‌های فنی ـ حرفه‌ای یـا دوره‌های کاردانی علمی ـ کاربردی دانشـگاه جامع از میان کسانی صورت می پـذیرد که در رشـته‌های نظری پـذیرفته نمی شوند (مثلا "نگاه کنید به نفیسی۱۳۷۹ ص ۳۹) . اکثریت این عده نیز به امید ورود به دانشگاه‌ها پس از اتمام تحصیلات وارد آموزش حرفه‌ای می شونـد و اگر هم پس از فراغت از تحصـیل بتواننـد ادامه تحصـیل دهنـد بر سـر تصاحب مشاغل غیر حرفه ای با دانش آموختگـان رشـته‌های نظری رقابت می کننـد. ساخارا پولس (۱۳۷۱) می گویـد ،میان ثبت نام عینی مشاهـده شـده با تقاضای واقعی برای یادگیری حرفه تفاوت زیادی است . دانش آموزان مـدارس حرفه‌ای اغلب به دلیل منع ورود به مدارس نظری، ناگزیر به انتخـاب به رشـته حرفه‌ای می‌شونـد در چنین موقعیتی که موفقیت معمول در کشورهای در حال توسـعه است ، مـدارس حرفه‌ای ، به

سبب وجود یک تضاد ذاتی بین آنچه دانش آموزان ترجیح می‌دهند و نوع رشته‌تحصیلی‌شان شکست خواهندخورد. ۳-۲- رویکرد یکپارچه سازی آموزش عملی و نظری با توجه به انتقاداتی که به رویکرد آموزش برای اشتغال در نظام خاص آموزش حرفه‌ای مطرح شد، برخی از صاحبنظران به این باور رسیدند که ظهور مهارت‌های پیچیده در قلمرو مشاغل و تغییرات سریع و وسیع در مورد دانش و تکنولوژی مستلزم تجدید نظر در رویکرد آموزش حرفه‌ای سنتی است. در رویکرد جدید محور ایده‌های مطرح شده این است که مرز بین آموزشهای حرفه‌ای و علمی باید کم رنگ شود. معتقدان به یکپارچه‌سازی آموزش حرفه‌ای و نظری، تجدیدسازمان دروس نظری و فنی و حرفه‌ای را مطرح می کنند تا از آن طریق دروس به هم مرتبط گردند و دانش‌آموزان نیز بتوانند همه جنبه‌های شغل یا حرفه مورد نظر (ابعاد دانش و ابعاد مهارتی) را درک نمایند به عنوان نمونه ادوارد بریتون (۱۹۹۱) در کتاب خود تحت عنوان پیوند دادن ریاضیات و علوم تجربی به دنیای کار)در هم تنیدگی آموزش‌های نظری با آموزش‌های حرفه‌ای را مورد تآکید قرار می‌دهد. همچنین در سال‌های اخیر توجه برخی از صاحبنظران استفاده از مزایای برنامه‌های درسی متداول (نظری) را در آموزشهای مهارتی مورد توجه قرارد داده‌اند. مثلا "چارلز لوچ (۲۰۰۰) در مورد مزایای توجه به استانداردهای مهارتی معتقد است ایجاد و توسعه برنامه‌های درسی که از استانداردهای مهارتی روا و قابل اعتماد استفاده می‌کند دارای این پتانسیل است که کیفیت آموزش حرفه‌ای و رسمی را ارتقاء بخشد و اطلاعات مورد نیاز برای هدایت کوششی‌های برنامه درسی به دستیابی به آخرین فن‌آوری و تکنیک‌های بازار تجارت و صنعت را فراهم می‌آورد.رشد و توسعه آموزش‌های علمی ـ کاربردی نشات گرفته از همین رویکرد است . در این رویکرد ضمن قرار دادن آموزش مهارت های شغلی به عنوان محور اصلی آموزش ، به آموزش مبانی علمی رشته نیز توجه کافی می‌شود. درتوصیه‌نامه‌های اخیر یونسکو نیز این موضوع تقویت شده است که برای تطابق با تقاضاهای در حال تغییر بازار کار، باید دانش عمومی افراد برای تکمیل دانش فنی آنها ارتقاء یابد و آموزش و برای مشاغل به صورت چند جانبه و میان رشته‌آی باشد. مثلا "گفته شده است «برنامه‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای نمی تواند طوری طراحی شوند که با دقت به نیازهای یک شغل معین یا مجموعه‌ای از وظایف پس از اشتغال به کار پاسخگو باشند. پویایی و تغییرات سریع تقاضاهای دنیای کار پیش از پیش ایجاد میکند که مهارت‌های یدی جای خود را به مهارت‌های ذهنی بدهد(به نقل از شریعت زاده ۱۳۸۰ ص ۱۲). در این نظام آموزشی نیروی انسانی به گونه‌ای تربیت می شود که به چند مهارت شغلی دست یابد. یعنی فرد تحت آموزش ، علاوه بر توانایی‌های اجرایی ، دانش و مهارت و توانایی حل مسائل مرتبط با شغل را کسب کرده‌است . این الگو در بین برخی از کشورهای در حال توسعه مانند زلاندنو ، کره و فلیپین مطرح و نتایج خوبی نیز به همراه داشته است . ۳-۳- رویکرد آموزش صلاحیت‌ها و مهارت‌ها ی پایه رویکردی که شرح آن گذشت ، عمدتا "آموزشهای مورد نظر را در قالب برنامه‌های درسی مرسوم در مدارس و دانشگاه را مد نظر دارد و لذا حیطه عملکرد آن دوره متوسطه و آموزش عالی است . اما برخی از صاحبنظران ضمن قبول ضرورت آموزش حرفه‌ای این ایده رامطرح کردند که موفقیت شغلی علاوه بر چیدگی در مهارت‌های علمی و عملی مستلزم وجود یک سری مهارتها و عادات فردی نیز هست که ورای یک شغل خاص است. مثل ارزش‌گذاری برای کسب کار ، مسئولیت پذیری،مخاطره پذیری،انعطاف پذیری و ... . لذا برخی از صاحبنظران عدم موفقیت افراد درکار را بیش از پیش به ضعف آنان در انطباق با محیط کار نسبت داده‌اند تا ندانستن مهارت‌های کار کردی . به همین دلیل امروزه جنبه های مربوط به انگیزش افراد نسبت به کار و روابط متقابلشان در زندگی کاری ، حتی مهمتر از کسب صلاحیت‌ها در مهارت‌های کار کردی تلقی می شود (گرت لوز ۱۳۷۳ ص ۱۵).آموزش قابلیت‌های شغلی که بعضا "در اهداف نهایی یا غیر مصرح نظام آموزشی مذکور می افتد، باید از همان اوایل که کودکی شروع شود و در پایه‌های تحصیلی بالاتر تعمیق یابد. در چهارچوب رویکرد برنامه ریزی درسی برای ایجاد مهارتهای عمومی و پایه مورد نیاز اشتغال روشهای آموزش صلاحیت‌های متعدی ذکر شده است . مثلا "آیزنر (۱۹۹۷) در مقاله« تربیت متناسب با شرایط شغلی و مهارتهای فردی » معتقد است آموزش اصول هنرها می تواند دانش آموزان را برای کار و شغل و

زنـدگی آماده کننـد وی صـلاحیت هایی نظیر درک روابط ، توجه به ظرایف و توانایی تصـمیم گیری در غیاب قواعـد از قبل تعیین شـده را برای آمـادگی شـغلی لازم می دانـد و معتقـد اسـت این صـلاحیت‌ها از طریـق تربیت هنری ـ و نه تربیت حرفه‌ای به مفهـوم متعارف ـ حاصل می شود (مهر محمـدی ،۱۳۸۱) برخی متخصـصان نقش عادات در تربیت شغلی را مطرح کرده‌اند مثلا "در کتاب هفت مهارت مورد توجه در تربیت شغلی(۲۰۰۲) عادات مفید برای پرورش مهارت‌های فردی موثر در بازار کار و اشتغال به قرار زیر معرفی شـده است:- بالا بردن اعتماد به نفس- ارتقای ارتباط و تعامل مثبت با دیگران- ایجاد حس مسئولیت در برابر تصمیمات اتخاذ شده فرد در ارتباط با خانه ، مدرسه و اجتماع- بالا بردن احساس مسؤولیت یادگیری مادام العمر- بالاـ بردن مهارت حل مساله مؤثر- ارتقاء مهارت تصـمیم گیری برای مقاصـد فردی و آموزشـی- ارتقاء دانش راجع به اهمیت رشد فردی لوئیس(۱۹۹۶) از صاحبنظران آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نیز معتقـد است که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید در زمینه‌هایی از قبیل توسعه نگرش‌ها و مهارت‌های شخصی ، مهارت‌های ارتباطی و رایانه‌ای و مهارت‌های اشتغال‌زایی عمل کند .این صلاحیت‌ها درتحقیقات داخلی نیز مشخص و معین شده است. مثلا "محمود شارع پور (۱۳۸۰) پژوهشی در مورد ارتباط آموزشهای دانشـگاهی بـا نیازهـای جـامعه انجـام داد.این پژوهش با تاکیـد بر شـناسایی توانمنـدی‌ها و شایسـتگی‌های کانونی دانش آموختگان آموزش عـالی، موارد زیر را به عنوان عوامـل موثر در به اشـتغال مفیـد دانش آموختگـان معرفی می کنـد.۱- قابلیت جمع آوری، سازمانـدهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات۲- توانـایی بهره گیری از زبان خارجی۳- آشـنایی با ابزارهای تولید و اشاعه دانش۴- قابلیت اسـتفاده از تکنولوژی۵- توانـایی برقراری ارتباط و تبادل اطلاعات۶- قابلیت بررسـی و پذیرش عقاید مخالف۷- فهـم فرهنگی۸- توانـایی حل مساله۹- توانایی محلی اندیشـی۱۰-شـناخت و عمـل به عناصـر رفتار سازمانی۱۱-درک و جهت گیری مثبت نسبت به رشتهٔ تحصیلی۱۲-داشتن انتظارات شغلی معقول۱۳-تعهد و اخلاق کار و قابلیت تفکر انتقادی۱۴-قابلیت کار گروهی روندهای جاری و جهانی اشـتغال نیز موید رویکرد آموزش مهارت‌های پایه و اساسـی است ؛ کاهش اشتغال در بخش دولتی و شرکت های بزرگ خصوصی، افزایش اشتغال در بخش‌های غیر متشکل اقتصادی ، سرعت گرفتن ایجاد مشاغل جدید، کم شـدن ثبات و امنیت شـغلی ، نیاز فراینده به رایانه و مهارت‌های ظریف ارتباطی و اطلاعاتی ، کاهش مشاغل یدی و .... نشان می دهـد که راهبردهـای «دانش نظری» و «دانش عملی » به نهـایی در آمـاده کردن فرد برای رویـارویی با تحولات شـغلی ناتوان است و لازم اسـت راهبردهـای جدیـد آمـوزش مهارت‌هـای شـغلی اتخـاذ شـود. عامـل دیگری کـه در دنیـای کنـونی ضـرورت و جایگـاه آموزش‌هـای مهارت‌هـای عمومی و پایه مورد نیاز اشـتغال را قوت بخشـیده است، توجه به نقش افراد کار آفرین درتوسـعه اقتصادی کشور است. به طور کلی کارآفرینی به عنوان عامل تغییر، به خلق کسب و کار جدیـد توسط فرد یا ره‌های کوچک اطلاق می شود. که درمطالعات مربوط به پیشـرفت شـرکت‌ها و سازمانهای بزرگ مشخص شده است که مهمترین عامل تضمین و تداوم حیات آنان نوآوری ، ابـداع و خلق محصولات، به فراینـدها و روشـهای جدیـد بوده است که بیش از همه مـدیون وجود مدیران و کارکنان کار آفرین است. در تحقیقـاتی که مورد ویژگیهـای افراد کـار آفرین صورت گرفته است ویژگی‌هـای متعـددی مشـخص شـده است که پرورش آنهـا مسـتلزم وجـود برنـامه آموزشـی از اولین سالهـای کـودکی است . محققـانی که در زمینهٔ آموزش کـارآفرینی مطـالعه کرده‌انـد معتقدنـد مـدارس بایـد با ارتقاء کار آفرینی به عنوان یک انتخاب شـغلی کار خود را آغاز کننـد. آنان انتقاد می کنند که معلمـان دارای روح کـارآفرینی نیسـتند چرا کـه معمولاـ"در یـک نظـام بسـیار سازمـان یـافته مشـغول فعـالیت هسـتند. نـتیجه این که دانش‌آموزان نیز مایلنـد خود را به عنوان کارکنان بالقوه بنگرنـد و نه به عنوان کار آفرین (احمد پور داریانی ، ۱۳۸۰ ص ۱۸۲). ۴- نتیجه گیری و ترسیم خطوط راهنمای برنامه درسی اشتغال زا۱- چشم‌اندازهای اقتصاد و بازار کار در جهان گویای این واقعیت است که دوران کـار آمـدی برنـامه‌ریزی بر مبنای تقاضای نیروی انسانی به سـر آمـده است. در این شـرایط بهترین رویکرد در انواع آموزش‌ها و در همه سطوح، اشاعه کیفیت در آموزشها و پرورش خصلت‌های مناسب بازار کار ، نظیر انعطاف پذیری، تفکر انتقادی

، اجتماع پـذیری ، ارزش گذاری برای کسب و کار ، سـخت کوشـی ، کارآفرینی و خلاقیت ، به عنوان جهت گیری اصـلی در کلیه برنامه‌ها و شیوه‌های اجرایی است .۲- مرزبندی فعلی مبنی بر این که در سطح متوسطه آموزش‌های فنی ـ حرفه‌ای و کار دانش و در سطح آموزش عالی ، دوره‌های علمی ـ کاربردی مسؤولیت حرفه آموزی را بر عهده دارند، دیدگاهی کاملا "مردود است و لازم برنامه‌های درسـی کلیه رشـته‌های تحصیلی با رویکرد ایجاد اشتغال سازماندهی مجدد شوند.۳- روند مشاغل حاکی از جانشینی ماشـین به جای انسان در انجام کارهای یدی است لذا به نظر می‌رسد در برنامه‌های درسی باید از میزان غلظت آموزش مهارت های یدی کاسـته و در مقابل به آموزش‌مهارت‌های ذهنی افزوده شود. لذا اولویت سـرمایه‌گذاری باید به آموزش و پرورش عمومی داده شود.۴- با تاکید بر ضرورت پیوند مدرسه و دانشگاه با بازار کار، به نظر می‌رسد عدم تنوع بخشی بیش از حد به رشته‌های فنی ـ حرفه‌ای و علمی ـ کاربردی و دسـته بندی نسـبتا "کلی‌تر از مشاغل ، و تکیه بر مهارت‌های حرفه‌ای مشترك و پایه یعنی مهارت‌هایی که بـا تغییر مشاغـل ، فرد قابلیت اشـتغال در مشاغل جدیـدتر را داشـته باشـد، روش مناسب‌تری از ایجاد رشـته‌های متعـددی باشـد. بدیهی است در مقاطع بالاتر بر درجهٔ تخصصـی شدن آموزشـها افزوده می شود.۵- همان‌گونه که صاحبنظران تصریح کرده‌اند برای ترسـیم الگوی مناسب آموزش اشـتغال زا، توجه به مشـخصات فرهنگی اجتماعی، اقتصادی و سیاسـی در ابعاد فردی و سازمانی هر کشور حرف اول را می زد . فی‌المثـل این که الگوی حرفه آموزی در مـدارس در کشور سوئـد پاسـخ مثبت داده است الزاما "به این مفهوم نیست که در سـایر کشورهـا نیز اثر بخش باشـد . لـذا برای دستیـابی به الگوی منـاسب حرفه‌آموزی مطالعه نظام‌های سایر کشورهـا و بومی سازی آنها با توجه به شـرایط داخلی ضـروری است .۶- یکی از زیر ساخت‌های توسـعه آموزش‌های اشتعالزا، تمرکز زدایی از نظـام آموزشـی است . ایـن موضـوع حتی در کشورهـای اروپـایی که در مقـایسه بـا ایران از تنـوع قـومی کمـتری برخوردارند، مورد تاکید است .فهرست مراجع۱- احمد پور ، محمود (۱۳۸۰) . « کار آفرینی (تعاریف ، نظریات ، الگوها). تهران: انتشارات پردیس ۵۷.۲- بینقی ، تقی و سـعیدی رضـوانی ، محمود (۱۳۸۰) « بررسـی نظام طراحی برنامه درسـی دوره‌های آموزش عـالی علمی ـ کاربردی و ارائه الگوی مناسب ». مجموعه مقالات همایش ملی کاربرد تکنولوژی آموزشـی در آموزش عالی . اراك ۲و۳ آبان ۱۳۸۰.۳-خلاقی ، علی اصغر (۱۳۷۸). « الگوهـای ارتباط مراکز آموزشـی و محیط کار ».مجموعه مقالات دومین همایش بررسـی و تحلیـل آموزشـهای علمی ـ کاربردی ۱۰/۱۱ اسـفند ۱۳۸۸ . تهران : انتشـارات پایـا.۴- ساخـارا پـولس ، جورج (۱۳۷۱) « جایگاه حرفه آموزشـی در برنامه درسـی». ترجمه علی اعظم محمد بیگی.فصلنامه تعلیم و تربیت . بهار ۱۳۷۱.شماره ۲۹.۵- شارع پـور ، محمود (۱۳۸۰) . « ارتبـاط آموزش‌هـای دانشـگاهی بـا نیازهـای جامعه ». گزارش طرح پژوهشـی، تهران : مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.۶- شـریعت زاده، مهدی (۱۳۸۰) « چالش‌های آنیـده و ضـرورت متحول در برنامه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای .پژوهشکده تعلیم و تربیت . پژوهش نامه آموزشی . شماره ۳۴.۷- عزیزی ، نعمت الله (۱۳۷۷).« ارتباط آموزش و توسعه اقتصادی: ضـرورت بررسی روشها و راهکارهای نوین اتصال نظام آموزشی به بازار کار ».فصلنامه تعلیم و تربیت . شماره مسلسل ۵۵ و ۵۶.۸- لوز،گرت (۱۳۷۳) . آموزش حرفه‌ای د رحـال گـذار : تلفیقی از هفت مطالعه موردی .ترجمه علی اعظم محمـد بیگی . تهران : انتشارات مدرسه .۹- مهر محمدی، محمود (۱۳۸۱) ـ برنامه درسـی : نظر گاه‌ها ، رویکردها و چشم‌اندازها . مقاله تربیت متناسب با شرایط شغلی و مهارت‌های فردی ـ تألیف آیزنر، ترجمه محمد امینی . تهران : انتشارات سمت .۱۰- نفیسی ، عبدالحسین (۱۳۷۹). بررسـی نارسایی‌های ارتباط نظام‌های آموزش و پرورش و بازار کار و ارائه راه حل‌های اصلاحـی .تهران : انتشارات مدرسه .۱۱- نفیسـی ، عبدالحسـین (۱۳۷۷) . آمــوزش و پرورش ایران ۱۴۰۰ مجمـوعه پنجم : توصـیه نامه‌هـای مجـامع بین المللی در بـاره آمـوزش و پرورش . تهران : پژوهشـکده تعلیم و تربیت .۱۲- نفیسی ، عبدالحسین (۱۳۸۰) .« رویکردهـای آموزش فنی و حرفه‌ای و چالش‌های پیش روی آن ». پژوهش نامه آموزشی شماره ۳۴ فروردین ۱۳۸۰ ، پژوهشکده تعلیم و تربیت .۱۳-یونسکو (۱۹۹۸). بیانه جهانی آموزش عالی برای قرن آینده . ترجمه حمید جاودانی (۱۳۷۱) . تهران: موسسهٔ پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی .

Britton , Edward (۱۹۹۹) . Conneting Mathematics and Scinence to workplace contexts . A-۱۴ Guide to carriculum Materials.۱۵-Lewis, Theodore (۱۹۹۶). Tdword the ۲۱st contury retrospect for American vocationalism.۱۶- WWW. Cew . wisc . edv/ charter Schools / oveview . asp (۲۰۰۳).۱۷- WWW . Vtces . org / documents / using ٪۲۰ skill ٪۲۰ standards. Pdf (۲۰۰۳) charles losh (۲۰۰۰). Using skil stan dards for vocational techrical Educotion curriculum Delvelopnont . ohio.state university.۱۸- WWW . acte online . org / store / res – intey . ctm. Carres and technical – Academic Integration (hast revised ۲۰۰۳).۱۹- WWW. gnd .cd/۰۰۰۰ / publications/ss/curriculum(۲۰۰۲)pdt.personal pevelopment and career planning .curriculum

مقایسه آموزش فنی و حرفه ای در کشورهای خاورمیانه

مرضیه ادبی مهذب

اشاره: مقاله حاضر از سایت سازمان آموزش فنی و حرفه ای نقل شده است. به نظر می رسد در مقایسه با برخی کشورها آموزش های فنی و حرفه ای در ایران پیشرفت خوبی داشته است اگر چه تا رسیدن به نقطه مطلوب راه طولانی در پیش است(در ضمن عنوان مقاله ظاهرا به اشتباه مقایسه آموزش فنی و حرفه ای در کشورهای خاورمیانه ذکر شده است زیرا برخی از کشورهایی که اطلاعات آنها آمده است خاورمیانه ای نیستند. بهتر است عنوان را به مقایسه آموزش فنی و حرفه ای در برخی کشورهای آسیایی تغییر دهیم).سوریهآموزش غیر رسمی درکشور سوریه متولی خاصی ندارد این آموزش ها تنها به ۷رشته خدماتی و تعدادی رشته آموزشی مهارت برای معلولان خلاصه می شود. تعداد آموزشگاه های آزاد بسیار معدود بوده وکلا ۵ رشته خدماتی را ارائه می دهد واز استانداردهای آموزشی و تجهیزاتی بسیار ضعیفی برخوردارند، هر یک از وزارتخانه ها و دستگاه ها برحسب نیاز خود به نیروی کار ماهر و ارتقا توانمندی علمی کارکنان خوداقدام به آموزش می نمایند بنابراین علیرغم اینکه دولت عهده دارهزینه های اموزش درکشور می باشد نظارت چندانی براموز مربوط به آموزش ندارد با این وجود سوریه ۱۰محور اساسی را درحوزه آموزش مورد تاکید قرار می دهد:۱. تطبیق برنامه های آموزش رسمی با روند تکنولوژی۲. دوره های تحصیلی با انعطاف بیشتر وپاسخگویی نیاز های جهانی۳. توسعه تکنولوژی آموزشی۴. ارائه برنامه ۱۰ساله درحوزه آموزش۵. اطلاع رسانی آموزش در آماده سازی مربیان و معلمان واجد شرایط تاسیس مراکز آموزشی۶. تاسیس دانشکده های آموزشی جهت آموزش معلمان /مربیان۷. توجه بیشتر به فنون آموزش۸. افزایش مدت زمان دوره آموزش۹. کنفرانس های آموزشی ۱۰. طراحی دوره ها وکتب آموزشی مطابق با آخرین پیشرفت هاآموزش مربیان:آموزش معلمان و مربیان در کالجهای خاص تربیت مربی درقالب طرح آموزش تکمیلی، آموزش درمرکز انفورماتیک، دوره های آموزشی کمک مربی و معلم، دور های آموزش ارتقا معلم و مربی و آموزش کادر اداری برگزار می گردد.آموزش بزرگسالان:این اموزشها دردوره های مقدماتی ۶ ماهه و پیشرفته۳ماهه با هدف رفع بیسوادی و آشناسازی این افراد با حرفه ای خاص درراستای مبارزه با بیکاری طراحی شده است و بیشتر درمناطق روستایی اجرا می گردد اموزشهای مناطق روستایی براساس نیازهای منطقه ای و محلی طراحی واکثرا فعالیت رشته های کشاورزی را تحت پوشش قرار می دهد.ترکیهمتولی آموزش درکشورترکیه وزارت آموزش می باشد، درکل، آموزش هایی که دراین کشور ارائه میشود به ۲سطح اموزش رسمی و غیر رسمی تقسیم می گردد که وزارت خانه مورد نظر هر دو نوع آموزش ها را مورد حمایت و رسیدگی قرار می دهد، حتی مجوز فعالیت مراکز آموزش غیر رسمی ودیگر موسسات آموزشی وابسته به سایر نهاد ها و وزارتخانه به غیر ازمراکز وابسته به آموزش عالی و

حتی تعیین مـدارک معـادل برای اموزش رسـمی و غیر رسـمی دروزارت اموزش و سـایر وزارتخـانه ها به جز اموزش عالی به عهـده وزارت امـوزش می باشـد.شایـان ذکر است که آمـوزش نیروی ارتش ،آموزش روسـتایی و آموزش از راه دور را می توان در حیطه فعالیتهـای وزارت آموزش ترکیه گنجانـد.آموزشـهای رسـمی ماننـد ایران به صورت پیش دبسـتانی، دبسـتانی ، راهنمایی، دبیرسـتان وهنرسـتان های صـنعتی و درنهایت ورود به آموزش عالی طراحی شده است، آموزشهای غیر رسمی،با طول دوره ۳-۴سال، مدارس فنی و حرفه ای غیر رسـمی، آموزش بزرگسالان و آموزش کارآموزان را دربر می گیرد که به صدور گواهینامه و هدایت شغلی فرد به سوی دستیابی به شـغلی خاص می انجامـد، افرادی که درمراکز فنی و حرفه ای دوره اموزش مهارت می گذرانـد، دو روز درهفته را به مبـاحث تئوری و سه روز را در موسـسات به کار عملی مشـغول است و تا پایان دوره مهارت آموزی خود علاوه بر برخورداری از حـق بیمه معـادل ۳۰٪حقوق رسـمی،دریـافتی خواهـد داشت. معمولاـ رشـته هـای صـنعتی و خـدماتی بـا طول دوره ۳سال حضور پررنگتری درجامعه دارد.درشاخه هنرسـتانهای فنی و حرفه ای رشته های متعددی با توجه به نیازو رویکرد اقتصادی-اجتماعی جامعه تعیین شـده است رشـته هـایی که درهنرسـتانها ارئه می شود رشـته هـای فنی، توریسم، تجارت، هتلـداری، تجارت خارجی، آشپزی، دفـترداری و سـرمایه گـذاری داخلی و خـارجی را در بر می گیرد.اهـداف آموزشـی:۱. امکـان دسترسـی به اموزش برای همگـان۲. کیفیت آموزش۳. تقویت موضوعات درسـی مطابق با فن آوری جـدید۴. کـاهش نرخ بیسوادی باتوجه به گسترش آموزشـهای غیر رسمی۵. بسـط آموزشـهای مهـارت حرفه ای درمیـان جوانان و بزرگسالان۶. اسـتفاده از وسایـل ارتبـاط جمعی در کسب مهـارت و کارگروهی۷. گسترش برنـامه های آموزش حرفه ای۸. گسترش کیفیت آموزشـلازم به ذکراست نحوه انتخاب پروژه های اموزشـی دراین کشور به نحوی است که با استفاده از الگو های آموزشی، دستیابی سریع اقتصادی و کارآفرینی به کاراموز القا می گردد مثل ساخت و تولید اسـباب بازی با استفاده از مواد زائد توسط دانش آموزان در مدارس و مراکز آموزشی.اخیرا ILOوIMECپروژه ای رابصورت مشترک بـا هـدف ایجـاد حساسیت درمربیـان و کـادر فنی و حرفه ای نسـبت به کار و اشـتغالزایی درترکیه دردست اجرا دارد.آموزش مربیـان:آموزش مربیـان و معلمـان در مراکز تربیت مربی درقـالب دوره های ۲،۳و ۴سـاله و دوره هـای عملی ۳-۱۰ماه برگزار می گردد.ارزیابی تحصـیلی:۱. طراحی سـئوال امتحـانی به صورت ارزیـابی و هماهنگ(تشـریحی و تستی و آزمون پیشـرفت کار)۲. آزمـون گروهی و انتخـابی از کـارآموزان(تجزیـه و تحلیـل آمـاری دربـاره هر سـئوال)۳. آزمـون موضوعی و چنـد بعـدی۴. امتحانات درشرایطی استاندارد.مصرکشور مصر ازکشورهای پرجمعیت خاورمیانه است وحدودا ۳۴٪نیروی زیر ۱۵سال دارد، بررسی های انجام شـده نشان می دهـد که نرخ رشـد جمعیت و رشـد نیروی کار بعـد از ایران و مراکش، درمنطقه بی سابقه است، پس این کشـور بایـد درسال بین ۶۵۰تا ۷۰۰ شـغل ایجاد نمایـد.تحقیقـات نشـان داده اسـت کـه کشورهـای مصـر، ایران و مراکش تـا سـال ۲۰۱۷دارای منابع انسـانی بالاـیی خواهنـد بـود. رویکرد آمـوزش درکشور مصـر اجرای تکنولوژی آموزش، احـداث آزمایشـگاهها درمدارس و مراکز اموزشـی، افزایش اسـتفاده از مواد چند رسانه ای، سیسـتم آموزش از راه دور، مراکز تربیت مربی و معلم، تاسیس مرکز ارزشـیابی و ازمون های تحصـیلی ملی و دسـتورالعمل های ارزشـیابی و تعیین سـطح ارتقا دانش آموزان، کمیته همکاری های آمـوزش درراسـتای اصـلاحات و نهـادینه سـازی می باشـد.قرار دادن دروس عملی، نحـوه نگهـداری ، تعمیر وسایـل و تجهیزات در سطوح ابتدایی، تشویق بخش خصوصـی و صـنعت در سرمایه گذاری دربخش آموزش،تقویت و توسعه مهارت های خود آموزی و زبـان خـارجی بـا هـدف اعزام نیروی کـار به خـارج از کشور، کـاهش حجم مطـالب و افزودن بر غنـای مطلب، ایجاد حس تجزیه و تحلیل در کارآموز و انجام طرحهای مطالعاتی، رابطه میان برنامه آموزشـی و تکنولوژی مدرن از جمله اهداف سیسـتم آموزش مصر محسوب می شود.اهداف اصـلی در آموزشهای حرفه ای:۱. اسـتفاده از شـیوه هاو تکنولوژی مدرن آموزشی با توجه به لقتصاد مصر در کـل جامعه به ویژه دربخش صـنعت و با عنایت به رقابت درسـطح جهانی۲. ایجاد فرصـتهای کاری مناسب و مطلوب درخارج از مصـر برای جوانـان بـا رویکرد مبارزه با بیکاری۳. کـاهش جـذب کارشـناسان خـارجی درکارخانجات دربخش های تعمیر و تولید

تجهیزات، بعبارتی صنایع مادر۴. جرح و تعدیل درقوانین و مقررات آموزشیچالشـها:۱. فقدان انجام پژوهش درحوزه اثر بخشی TVET۲. عدم تشویق درفراگیری مهارت و ارتقا کارآفرینی، عدم ساماندهی کارآموزان و آموزهاش ناهماهنگ۳. عدم توجه به مشاغل خصوصی درسیاستهای ملی و اتحادیه های صنفی و مجامع کارفرمایی۴. فقدان استانداردهای آموزشی و ارزشیابی مهارت۵. ناکارآمدی سیستم اطلاع رسانی ملی اموزش۶. فقدان نیاز سنجی آموزشی۷. نقش ناهماهنگ کارآموزی میان وزارتخانه ها۸. عدم تمایل به سرمایه گذاری اموزشی ازسوی دولت ها و موسسات۹. فقدان مهارت مربیان و معلمان، روشهای آموزشی و برنامه ریزی درسی۱۰. فقدان انسجام در افزایش دانش های نوین، ادغام مشاغل جدید و تغییر حرفه و مشاغل موجود۱۱. رکود ساختار و تسهلات آموزشی و تداخل برنامه های آموزشی که درنهایت به سیستمی ناکارامد منتهی می شودآموزش مربیان:۱. اجرای پروژه های آموزشی درراستای ارتقا مربیان۲. ارتقا توانایی کالجهای مربیان۳. افزایش برنامه هاو دوره های آموزشی۴. ارزشیابی عملکرد مربیان توسط مرکز ملی ارزشیابی۵. آموزش از راه دور۶. ارتقا سطح فرهنگی مربیان و آشناسازی آنان باپداگوژی و شیوه های نوین آموزش۷. اهمیت به تحصیلات دانشگاهی مربیان، دوره های کارورزی و اموزشهای تخصصی۸. آموزشهای چندرسانه ای، آموزش از راه دور برای ارتقا مربیان فنی و حرفه ای۹. انتشار کتاب آموزشی و کمک آموزشی۱۰. اعزام مربیان و معلمان به خارج از کشور جهت آشنایی با اصول نوین آموزشمالزیدر کشور مالزی، اصلی ترین راهبردی که به منظور افزایش مشارکت جوانان و بزرگسالان درتوسعه ملی تعیین شده است، آموزش آنان درمراکز فنی و حرفه ای است ازجمله مهمترین منابع تامین کننده و سازمانهای دولتی مجری این قبیل برنامه ها می توان به وزارت اموزش و پرورش، وزارت منابع انسانی، وزارت کشاورزی، وزارت توسعه مناطق روستایی، وزارت جوانان و ورزش می باشد.دراین راستا به منظور افزایش مشارکت بخش خصوصی دربرنامه های آموزشی، اقداماتی درقالب تاسیس صندوق توسعه منابع انسانی به اجرا درآمده است، استانداردها و کیفیت برنامه های اموزشی از سوی هیات تعیین صلاحیت مراکز آموزش ملی صنعتی و تجاری حفظ و تضمین می گردد،اعضای هیات مذکور خود توسط شورای ملی حوزه آموزش صنعتی تعیین و مسئولیت تهیه و تدوین استاندارد های تجاری و مورد استفاده برنامه های آموزشی، بازنگری و بهبود برنامه های آموزشی را به عهده دارد.در وزارت اموزش و پرورش که متولی آموزشهای فنی و حرفه ای می باشد،مدارس فنی با ارائه اموزشهای پایه و فنی به دانش آموزان، آنان را دررشته فنی و درسطح آموزش عالی و کسب حرفه متناسب با رشته تحصیلی یاری می بخشد، از جمله مهمترین اهداف مراکز آموزشی مذکور می توان به ارائه آموزشهای فنی و حرفه ای و مهارت به افراد مستعد و علاقه مند به بالا بردن سطح و استاندارد نیروی کار مجرب درجهت آشنا سازی با نیازهای صنعتی کشور، تامین نیروی انسانی برای بخشهای تجاری، درنظر گرفتن برنامه ریزی دولت و نیازهای ضروری و تحولات بخش صنعتی حال و اینده، ایجاد موسسه ای جهت جذب فنون و مهارتها جهت اموزش دهی اشاره نمود.درمدارس فوق۲جنبه (آموزش حرفه ای عمومی یا گواهینامه آموزش حرفه ای و اموزش آماده سازی دانش اموزان جهت اخذ گواهینامه مهارتهای مالزی که توسط شورای ملی اموزش حرفه ای اعطا می گردد، مد نظر است.مدارس حرفه ای همچنین دوره های پاره وقت تخصصی برای متصدیان دوره اخذ گواهینامه صلاحیت آموزشی در مالزی درنظر دارد.از جمله مهمترین اهداف مراکز پلی تکنیک که نیاز بازار به نیروی کار ماهر را وجه همت و فعالیت خود قرار داده اند عبارتند از:۱. فراهم سازی آموزش جامع و گسترده برای دانش آموزان مدارس تکمیلی متوسطه درجهت فراهم شدن زمینه لازم برای تحصیل آنان دررشته های فنی و مهندسی۲. فراهم سازی اموزشهای فنی و حرفه ای آزاد و بالاـ بردن سطح مهارتهای پایه۳. افزایش همکاری با بخش های خصوصی و یا دولتی از طریق خصوصی سازی تدریجی و انجام تحقیقاتمراکز آموزش فنی حرفه ای در جهت برطرف نمودن نیازهای جوانان فاقد شغل محروم از مدرسه تاسیس گردیده است، این مراکز که توسط سازمانهای دولتی ایجاد گردیده، به فراهم سازی و ارائه برنامه های آموزش رسمی و غیر رسمی به جوانان و بزرگسالان رده های سنی بالای ۱۵سال تا۴۰سال مبادرت می نمایند،هدف اصلی مراکز فوق تعلیم فنی شرکت کنندگان درراستای اشتغال انان درصنایع

گوناگون و یا برخورداری ازمشاغل آزاد می باشد.اهداف مهم مراکز مذکور رامی توان به شرح ذیل خلاصه کرد:۱. فراهم سازی نیروی کار ماهر بر اساس نیاز بخش صنایع کشور۲. بالا بردن مهارت های کارگران صنعتی درجهت مشارکت موثر دررشد ملی۳. ایجاد موقعیتی برای جوانان محروم از مدرسه از طریق مهارتهای سیستماتیك و اموزشهای حرفه ای۴. دسترسی خانواده ها به دانش، مهارتها و صلاحیت های لازمعملکرد سازمانهای متولی آموزش:با توجه به اینکه مالزی مانند ایران کشور جوانی است دراین راستا طرح پیشرفت جوانان را با هدف القا ارزشهای مثبت و فراهم سازی مهارت های پایه آنان به مرحله اجرا گذاشته است، برنامه های آموزش مهارت های پایه جوانان محروم از برنامه های آموزشی توسط موسسات آموزش مهارت خصوصی و دولتی اجرا می گردد.۱. انستیتو ملی آموزش مهارت جوانان، دررشته های مهمان داری، هتلداری و ITدرقالب دوره های اموزشی کوتاه مدت اقدام به اموزش شغلی جوانان می نماید۲. وزارت جوانان و ورزش مالزی عهده دار مسئولیت سرپرستی مراکز آموزشی ارائه دهنده آموزشهای مهارت شغلی درابعاد وسیع می باشد، همچنین نسبت به تاسیس مراکز آموزش حرفه ای نیز اقدام نموده است.۳. وزارت توسعه مشاغل آزاد علاوه بر فراهم سازی آموزش مهارت های اولیه و پایه برای جوانان روستایی، با مشارکت سازمان های خارجی اقدام به تاسیس جندین موسسه مهارت حرفه ای نموده است، لازم به ذکر است آموزش موسسات فوق به اخذ مدرك معتبر می انجامد.آموزش مربیان:آموزش مربیان و معلمان دردانش سرا های تربیت مربی انجام می شود، از سوی دیگر بخش آموزش معلمی دروزارت آموزش به ترسیم سیاستها و خط مشی های آموزش معلمین، ارزیابی و تعیین سیستم گزینش معلمان می پردازد.بخش اموزش معلمان بعنوان بخشی از فعالیتهای خود، به شناسایی حوزه های تخصصی و سطوح مهارت ها و نوع مطالب درسی مورد نیاز معلمان اقدام می کند.معلمانیکه مایل به ارتقا دانش و مهارت های حرفه ای خود در حین خدمت باشند می توانند در دوره های اموزش مربوط و پیشرفت فنی و حرفه ای شرکت کنند.ارزشیابی:مجمع ملی آموزشهای فنی و حرفه ای که تحت نظارت وزارت منابع نیروی انسانی مالزی است در تاریخ دوم می ۱۹۸۹ تاسیس شد، تحت نظارت سیستم اموزش های حرفه ای مالزی ،مرکز اعطا گواهینامه های مهارتی نیز محسوب می شود.از فعالیتهای اساسی مجمع به شرح ذیل می باشد •:تهیه و تدوین استانداردهای مهارت شغلی و ارتقا استاندارد ها با توجه به گذشت زمان •برگزاری برنامه های گواهینامه ملی مهارت •ارتقا آموزش های حرفه ای و مشاغل مهارت محور •مشارکت در ارتقا توانمندیهای آموزشی کارمندان •مطالعات راهبردی و تحقیق درباره آموزش های مهارتیاهداف مجمع ملی آموزشهای فنی و حرفه ای •:اعطای گواهینامه مهارت •ارئه چارچوبی برای توسعه آموزشهای مبتنی بر مهارت •ایجاد سیستم مشارکتی در آموزش حرفه ای که پاسخگوی اهداف و نیازهای دولت مالزی باشد.سیستم ملی اموزشهای حرفه ای:سیستم مذکور دو عنصر اصلی را در بر می گیرد •:ساختار گواهینامه که شامل چارچوب گواهینامه ملی مهارت به ۵levelاست •روش اعتبار بخشیتایلنددر کشور تایلند، وزارت آموزش و پرورش متولی آموزشهای رسمی و غیر رسمی می باشد، این کشور اقداماتی بعمل آورده است که اموزش فنی و حرفه ای به عنوان استراتژی ملی در پیشرفتهای اجتماعی، اقتصادی ملی اضافه گردد.نهادهای مختلفی مانند وزارت کار، آموزش و پرورش در انجام و اجرای آموزشهای حرفه ای دخیل هستند، اهداف اصلی آن عبارتند از:۱. ایجاد مهارت و توانایی برای شهروندان جهت درامد بیشتر۲. جلوگیری از مهاجرت به شهر۳. ایجاد شغل جدیدمخاطبین اصلی اینگونه اموزشها خانواده های محروم، زنان خانه دار، کارگران کشاورزی می باشند، تاکنون پروژه هایی در حوزه آموزشهای فنی و حرفه ای در این کشور اجرا شده است که می توان به، آموزش تکنیسین اشاره کرد ، این برنامه درنقاط کم جمعیت و با هدف اموزش جوانان ۲۵–۱۵سال در رشته های مکانیک، جوشکاری، الکترونیك، حمل و نقل و بنایی آغاز شد .لازم به ذکر است که بودجه کار های پروژه ای را دولت و گهگاه با تبلیغات مناسب تعدادی از موسسات به عهده می گیرند.با توجه به اینکه برای تعداد کثیری از شهروندان امکان تحصیل وجود ندارد، برای این دسته از افراد آموزشهای غیر رسمی در نظر گرفته شده است که سرمایه گذاری های قابل توجهی برای این بخش منظور شده است، بخش آموزشهای غیر رسمی آموزش و پرورش هسته

اصلی مـدیریت کیفی این نوع آموزشهااست که هر شـهروند تایلندی از آموزشـهای مادام العمر و متناسب با توانایی و نیازمندیهای خود برخوردار می گردد.سرویس های اموزشـی برای بزرگسالان ، نظامیان و غیر نظامیان در حین خدمت می باشد، این آموزش ها چنـد منظوره می باشد یعنی شامل آموزش های پایه، ارائه آموزشـهای عمومی مهارت آموزی، آموزشـهای غیر رسـمی، با تمرکز از طریق همه انواع رسانه های جمعی، ماهواره، مراکز آموزش شـهری و روستایی است.امارات متحده عربیامارات متحده عربی در طول چند سال اخیر به پیشـرفت های قابل توجهی در آموزش دست یافته است، روزآمد کردن سیاست های آموزشی وسرمایه گذاری بر اصول بنیـادین سیستم آموزش از جمله مواردی است که ضـامن جـذب فارغ التحصیلان بخش آموزش به بازار کار و مشارکت در توسعه این کشور می باشـد، وزارت خانه متبوع در سـند چشم انداز ۲۰ ساله خود بر تکنولوژی اطلاع رسانی در کلیه سـطوح بسیار تاکیـد نموده است به حدی که برای هر ۱۰ دانش آموز پیش دبستانی، برای هر ۵ دانش اموز دبستانی، برای هر ۲ دانش آموز دوره راهنمایی و برای هر ۱ دانش اموز مقطع دبیرستان یک دستگاه کامپیوتر در نظر گرفته است، بعلاوه در این سند بر نیاز های آموزشی دانش اموزان از جمله ارتقا نیاز های خود آموزی و بر نامه های آموزش مستمر تاکید خاصی صورت پذیرفته است.اصول دورنمای ۲۰ساله درروند اموزش امارات متحده عربی به شـرح ذیل می باشد:۱. ارتقامهارت کار درموسسات آموزشی۲. فراهم سازی اموزش ضمن خدمت و بهره گیری از تکنولوژی نوین آموزشـی۳. بهره گیری از اطلاعـات روز دراموزش۴. افزایش حس مسئولیت پذیری در کار و اجتماع۵. تمایل کلیه سـطوح آموزش جهت مشارکت در جهاد آموزشیدر راستای اجرایی شدن اصول فوق مواردی تحت عناوین ذیل اتخاذ شـده است:۱. تهیه سـند آموزش امـارات بر اساس اوضاع اقتصادی، اجتماعی۲. هدایت مسئولان حوزه آموزش و قراردادها و مسائل فرا روی آموزش۳. ارزیابی داخلی آموزش، کنکاش وضـعیت ، مشکلات، اهداف و آینده نگریاهم سیاست های آموزشی:۱. افزایش همکاری میان سیسـتم آموزش و سایر سیسـتم های آموزشـی جهت توسـعه پایـدار۲. ارتقـا سـطح کیفی و کمی حوزه اموزش وکار۳. تکمیل و توسـعه زیر ساختها، ایجاد تغییر و حرکت رو به رشد در سـطوح ملی، منطقه ای و بین المللی۴. ایجاد حلقه تکامـل میـان آموزش (آموزش ملی، فنی، دانشـگاهی و حرفه ای)در کلیه سـطوح۵. توسـعه کیفیت اموزشروسیهآموزش فنی و حرفه ای یکی از راههـای تربیت کیفی نیروی انسـانی و متخصـص کشـور و بـازاموزی جمعیت غیر شاغـل و بیکـار در این کشور به شمـار می آیـد، در حـال حاضـر دو سوم کارکنـان مشاغل در شاخه های اقتصادی روسیه از فارغ التحصیلان مراکز فنی و حرفه ای هسـتند.علاوه بر نظام آموزش فنی و حرفه ای دولتی تعـدادی موسـسه آموزش حرفه ای غیر دولتی نیز در این کشور فعالیت دارنـد، یکی از سیاسـتهای روسیه در خصوص آموزش فنی و حرفه ای موید حفظ تمایل در جهت تقلیل در نرخ کادر مراکز آموزش فنی و حرفـه ای و تاکیـد بر برخـورداری جوانـان از امکانـات امـوزش حرفه ای است، بـدین ترتیب نظـام امـوزش فنی و حرفه ای آمـوزش شهروندان بیکار، غیر شاغل و مدرنیزه کردن آموزش حرفه ای را درالویت امور خود قرا داده است.تحصـیلات غیر دانشـگاهی حرفه ای و فنی وحرفه ای در کالج های فنی و کالج های اموزش معلمان، اقتصاد، پزشـکی و فنی ارائه می گردد.این کالج ها رابطه زنجیر واری از دوره ها و برنامه های کاراموزی و به منظور پیشبرد مهارتها و دانش حرفه ای دارند، طول دوره های اموزشـی دو تا سه سال بوده و هر کار اموز بعـد از پایان دوره به کسب مـدرک آموزش عالی فنی و حرفه ای نائل می شود.بخش مهمی از سیسـتم آموزش روسیه، تربیت و اموزش معلم و مربی است که در ۳ سطح اموزشی ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان در پلی تکنیک یا کالجهای تربیت مربی و معلم اجرا می گردد.چیننظام آموزشهای فنی و حرفه ای چین به آموزش در مدارس فنی و حرفه ای و سایر آموزشهای عملی فنی و مقدماتی مشـتمل می گردد، آموزشـهای فنی و حرفه ای چین در سه سـطح آموزشـهای مقدماتی متوسـطه، تکمیلی متوسطه و دوره تکمیلی آموزش فنی و حرفه ای ارائه می گردد.نظام آموزش فنی و حرفه ای عمـدتا در جهت آموزش کارگران، کشاورزان و کارکنان بخش ها در جهت احراز علوم حرفه ای پایه و مهارت های حرفه ای طراحی گردیـده است.اموزش تکمیلی فنی و حرفه ای آمـوزش تکنیکی، فنی و حرفـه ای کـه بخشـی از ۹سـال امـوزش پـایه را دربر می گیرد محسـوب می شود.دانش آموزان ثبت نـامی

مدارس متوسطه فنی و حرفه ای از فارغ التحصیلان مدارس ابتدایی و یا جوانانی با معلومات معادل انان می باشد، دوره آموزشی این مقطع ۴-۳ سال است که در جهت نیل به نیاز های نیروی کارو توسعه اقتصاد روستایی، عمده مدارس تکمیلی فنی و حرفه ای در نواحی روستایی با اقتصاد توسعه نیافته متمرکز شده است.در حال مدارس متوسطه فنی و حرفه ای در قالب مدارس فنی و حرفه ای، مدارس متوسطه تخصصی و مدارس آموزش مهارت کارگران فعالیت دارند، اموزش فنی و حرفه ای تکمیلی با طول دوره اموزشی ۲ تا ۳ سال، عمدتا از فارغ التحصیلان مدارس متوسطه معمولی و مدارس متوسطه فنی و حرفه ای ثبت نام بعمل می آید.طی سالهای اخیر، نسبت فارغ التحصیلان مدارس متوسطه فنی و حرفه ای افزایش یافته و ارتباط میان آموزشهای فنی و حرفه ای متوسطه و تکمیلی به تدریج استحکام یافته است.موسسات آموزش فنی و حرفه ای تکمیلی به ۵بخش عمده تقسیم می شوند:۱. کالج آموزشهای فنی و حرفه ای۲. دوره های کوتاه مدت دانشگاهی فنی حرفه ای با جهت کارگیری عملی بصورت آموزشهای محلی۳. دوره های ۵ساله فنی و حرفه ای عالی که در مدارس متوسطه تخصصی ارائه می گردد۴. آموزش فنی و حرفه ای تکمیلی آموزش عالی بزرگسالان درقالب ۱۳۰ تخصص۵. ۳-۲سال آموزش عالی با تاکید بر آموزش عملیموفقیت ها و دستاوردهای اموزش فنی و حرفه ای چین:۱. پیشرفت سریع سطح آموزش۲. شکل گیری ساختار معلمان، اغلب معلمان آموزشهای فنی و حرفه ای از موسسات آموزش عالی فارغ التحصیل می شوند، تاکنون تعداد کثیری از موسسات آموزش عالی، بخش های ویژه و یا کلاسهایی به آموزش معلمان فنی و حرفه ای اختصاص داده است همزمان دولت به طراحی نظام آموزش معلمان فنی و حرفه ای مبادرت نموده است در حال حاضرتعداد ۱۴ کالج تکنیکی فنی و حرفه ای برپایه اموزش عملی برنامه ریزی شده اند که درحوزه آموزش معلمان فنی و حرفه ای فعالیت دارند.۳.افزایش توانایی و ارتقا سطح اموزش فنی و حرفه ای، طی چند سال اخیرو همزمان با اصلاحات و گشایش درهای چین به دنیای بیرون بر کیفیت و سطح اموزش فنی و حرفه ای چین به موازات تاثیرات آموزش افزوده شده است البته طرحهای کلیدی و آزمایشی در مدارس فنی و حرفه ای را در پیشبرد توسعه کلی برنامه ای اموزشی نباید از نظر دور داشت.۴. اعمال اصلاحات اموزشی در اموزشهای فنی و حرفه ای، همگامی با آموزش فنی و حرفه ای مدرن بین المللی و اتخاذ روشهای آموزشی آن در جهت ارتقا سطح اموزش، بخش مهمی از اصلاحات آموزش فنی و حرفه ای این کشور به شمار می آید، بعبارت دیگر سیستم دوال آلمان، روشهای آموزشی و پرورشی استرالیا و کانادا، ساختار آموزشی-استخدامی سازمان جهانی کار، طرح دوره های مهارتی جهت پرداختن به فعالیتهای اقتصادی کوچک سازمان یونسکو به صورت الگو هایی جهت اعمال اصلاحات آموزشی فنی و حرفه ای در چین مورد استفاده قرار می گیرد. اکنون در ارتباط با صادرات صنعتی، صنعت نفت، بهداشت عمومی، تجارت، صنایع سبک صد ها مدرسه فنی و حرفه ای در مناطق متعددی تاسیس گردیده است و تعدادبیشماری از موسسات اقتصادی به اجرای طرح آزمایشی اصلاحات آموزش فنی و حرفه ای بر پایه روشهای آموزش خارجی در جهت پیشرفت سطح آموزشی آموزش فنی و حرفه ای در چین مبادرت نموده اند.۵. گسترش سریع برنامه های آموزشی فنی و حرفه ای در مناطق روستایی، در طی چند سال گذشته، آموزش روستایی پیشرفت چشمگیری داشته است، پیشرفت مذکور به واسطه افزایش تعداد و ارتقا کیفیت انجام گرفته بر روی آموزشهای فنی و حرفه ای صورت پذیرفته است.با توسعه آموزش فنی و حرفه ای، انجام تحقیقات بر روی آموزش فنی و حرفه ای افزایش یافته و چندید موسسه تحقیقاتی اموزش فنی و حرفه ای نیز تاسیس شد.بین المللی شدن برنامه های آموزشی به هدف مشترکی جهت اصلاح و توسعه اموزش مدرن در جهان مبدل گردیده است طی روند اصلاحات در چین این کشور به انجام مشارکت فعالانه با اتحادیه بین المللی در زمینه آموزش فنی و حرفه ای مبادرت نمده است، در طول ۲۰ سال اخیر دولت چین تعداد کثیری نماینده اموزش فنی و حرفه ای به بیش از ۲۰ کشور توسعه یافته در امر اموزشهای فنی و حرفه ای اعزام نموده استو همزمان نمایندگان خارجی از بخش اموزش فنی و حرفه ای را نیز می پذیرد با دعوت از افراد با تجربه خارجی از دانش و تواناییهای بازر آنان در این زمینه بهره برداری می نماید.ارتباطات با سازمان های UNESCO,UNDP,ILO,UNFP.APECدر زمره پیشبرد

اهداف دولت چین قرار دارد.عقد توافقنامه با بانک جهانی مبنی بر طرح جامع اموزشهای فنی و حرفه ای درسراسر چین از اقدامات ارزنده این دولت به شمار می آید.کرهدر کشور کره وزارت آموزش متولی آموزشهای رسمی وهمزمان موسسات گوناگونی در بخش اموزشهای غیر رسمی فعالیت می کنند.آموزش رسمی در مقطع های ابتدایی، راهنمایی، متوسطه، دوره ۴ساله دانشگاهی و ۲ ساله کالجهای پلی تکنیک و موسسات اموزش حرفه ای خلاصه می شود.آموزش غیر رسمی در کره بر۲نوع است:اموزش شعبه دانشگاهی برای جوانان و بزرگسالانی که بهره کامل از اموزشهای رسمی نبرده اند و نوع دوم جهت فراهم اوردن دوره های آموزشی کوتاه مدت فنی یا بازآموزی جهت افرادی است که شاغلند یا درحال استخدام می باشند.موسسات آموزش حرفه ای به دو صورت دولتی و خصوصی در کره اداره می شوند در واقع بخش توسعه منابع انسانی، آموزش مهارت، کالجهای پلی تکنیک، اتاق بازرگانی و صنعتی کره و آژانس توسعه اشتغال معلولان در بخش دولتی و اموزشهای حرفه ای و مهارت زنان و آموزشهای انجمن های صنفی وموسسات در بخش خصوصی گنجانده شده است.دولت کره برای ارتقا کیفیت آموزش و افزایش تعداد موسسات متولی آموزشهای قبل از شغل و رونق بازار کار تصمیم به ارزیابی سیستم اموزشهای فنی و حرفه ای گرفت و با رویکرد مدیریت آموزشهای حرفه ای به ارزیابی ۱۰۰۰موسسه آموزشی مبادرت نمود و در نهایت به نتیجه افزایش کیفیت آموزشها و کاهش هزینه در موسسات اموزشی دست یافتدولت کره به این نتیجه رسید که صاحبان صنایع و کار فرمایان باید درجامعه دانش محور بسیار خلاق باشندو خود را با نوآوری ها وتغییرات روز منطبق نمایند بنابراین باید به چنین قشری اجازه تا با روشهای یادگیری جذب اطلاعات و تغییرات درساختار اشتغال با توجه به رشد جمعیت آشنا گردند.کره در مقایسه با کشورهای OECD بدلیل تاکید برتکنولوژی متوسط از قدرت رقابتی بسیار ناچیزی برخورداراست.باتوجه به افزایش نرخ دانشجویان در مقطع کارشناسی این کشور با فقدان نیروی تکنیسین و ماهر مواجه است لذا برای مبارزه با این معضل که منجر به بیکاری فارغ التحصیلان شده است ارائه آموزشهای فنی و حرفه ای درراستای اشتغالزایی افراد مذکور الزامی شده است، بعبارت دیگر سیاستهای توسعه کمی و کم هزینه منابع انسانی نیازمند تهیه و تدوین سیاستهای کیفی می باشد.در این راستا برای افزایش قدرت رقابت درکره به ویژه در حوزه تکنولوژی و حفظ روند تغییرات اطلاعات جامعه نمونه کاربردی اموزشهای فنی و حرفه ای و آموزشهای مادام العمربا برنامه کیفی اموزشهای فنی و حرفه ای در حفظ موقعیت جامعه اجرا شد.سیاستهای آموزشی :۱. بازنگری در مدل های اموزش حرفه ای در مقطع هنرستان با توجه به ظهور جامعه دانش محور و ایجاد تغییر در ساختار نیروی انسانی صنعتی.۲. حمایت از هنرستانهای فنی و حرفه ای و تخصصی کردن سطح آموزش.بعبارت دیگر برای حمایت از اینگونه اموزشها در کلیه جوانب، انطباق آموزشهای فنی و حرفه ای در مقطع هنرستان با اموزشهایی که در کالج های حرفه ای و دانشگاهها ارئه می شود، ضروریست.وزارت آموزش و پرورش کره برای اجرای اهداف فوق طرح های ویژه ای را به شرح ذیل تهیه و تدوین نمود:۱. ساماندهی مجدد آموزشهای حرفه ای درمقطع هنرستان بر اساس تغییرات ساختار صنعت و تقاضا در آموزش های حرفه ای۲. ایجاد مدارس هماهنگ۳. ایجاد مدارس تخصصی۴. ارتقا برنامه درسی مهارت های عمومی و حرفه ای مقدماتی۵. ارتباط تنگاتنگ فی مابین هنرستانهای حرفه ای، کالج های حرفه ای و دانشگاهها با رویکرد شغلی و بسط فرصت های آموزشی۶. ارتباط کالجهای آموزش حرفه ای، دانشگاهها و بخش صنعت۷. تاکید بر آموزش مربیان و معلمان۸. حمایت از اشتغال کارشناسان دررشته های مرتبط در قالب مربی۹. بهبود فضای آموزشی در مقطع متوسطه۱۰. تاکید وزارت آموزش و پرورش به موسسات آموزش فنی و حرفه ای درمورد آزادی عمل در استخدام و به کارگیری مربی و معلم، تهیه و تدوین برنامه درسی، اصلاح سیستم اجرایی در هر مرکز آموزشیمرضیه ادبی مهذبکارشناس پژوهش

مستند سازی فرایندها در مدیریت آموزش

سعید هداوند- مدیر آموزش شرکت صاایران

چکیده: امروزه سازمان های پیشرو برای بهبود عملکرد کسب و کار، در حال گذر از دوران انباشت دانش فردی به سوی دوران نگهداری دانش برای منفعت جمعی می باشند. این امر به حفظ نظام یافته سوابق و تجربیات ارزشمند و انتقال صحیح آن به کارکنان در ابعاد وسیع سازمانی منجر گردیده و مزایای بسیاری نظیر صرفه جویی در زمان، جلوگیری از تکرار روش های مخرب قبلی، ممانعت از هزینه های مجدد سخت افزاری و نرم افزاری برای دستیابی به یک تجربه و یا واقعه را به همراه خواهد آورد. مؤلف در این مقاله، با تمرکز بررویکردها وکارکردهای مورد انتظاراز مستند سازی،روشی برای مستند نمودن فرایندهای آموزشی ارایه کرده و پیرامون مراحل اجرایی آن به تفصیل بحث خواهد نمود.کلمات کلیدی: مستند سازی، مدیریت آموزش،کیفیت،اثر بخشیمقدمهبهره گیری از دانش و تجربیات گذشته در فرایندهای آموزشی یکی از اصول اساسی کیفی سازی فعالیت ها به شمار می رود. بر این اساس برنامه ای می تواند با اقبال عمومی سازمان مواجه شود که در رعایت این اصل، دقت و اهتمام لازم صورت گرفته باشد.اکثر مدیران آموزش در این زمینه که تدوین هر برنامه بر پایه تجربیات گذشته، به کیفی سازی آن کمک خواهد نمود اتفاق نظر داشته و تصریح این نکته را که محتوای ارایه شده برچه اندیشه ها و دستاوردهایی مبتنی بوده است را لازمه پیروی از موازین اخلاق علمی می دانند. به این ترتیب، مستندسازی فرایندها و تجربیات آموزشی شکل گرفته، معیاری برای محک زدن درجه اعتبار و اصالت برنامه یا فعالیت ارائه شده محسوب می گردد.عامل مهم دیگری که مستندسازی را ضروری می سازد واقعیت خطاپذیری حافظه سازمانی است. باتوجه به این واقعیت، برنامه های آموزشی را نمی توان صرفاً به صورت موردی طرح ریزی کرد. وقوع این امر که باید آن را ناشی از ضعف ها و محدودیت های ذهنی و سازمانی برشمرد، بر لزوم اثبات مستدل برنامه های ارائه شده تأکید می نماید. به این معنا که مستندات هر فرایند می بایست به گونه ای ارایه گردد تا با احراز اطمینان از درستی آنها اعتبار برنامه تضمین شده و نتایج حاصل از آن برای سازمان قابل اعتماد باشد.متأسفانه در سال های اخیر، مستند سازی فعالیت ها به صورت هدفمند و روش مند مورد توجه واقع نشده است. این امر موجب گردیده تا اطلاعات و روش هایی که در فرایند آموزش از آنها بهره برداری شده و به عنوان پشتوانه برنامه مطرح گردیده اند، چنان پراکنده شوند که کمتر برنامه ریزی قادر باشد در مراجعات بعدی راه پرنشیب و فراز کسب اطلاعات، گردآوری داده ها و طبقه بندی آنها را به آسانی طی نماید.آنچه که در این مقاله مورد بحث واقع خواهد شد، عمدتاً متمرکز بر تعیین گستره و حجم مستند سازی فعالیت ها و شناسایی فرایندهای اصلی آن می باشد. برای این منظور مفهوم مستند سازی در بخش اول مقاله تبیین خواهد گردید.در بخش دوم،ضرورت ها،رویکردها وکارکردهای مستند سازی بررسی می شود.ارایه روشی برای مستند نمودن فرایندهای آموزشی، محور اصلی بخش سوم مقاله را تشکیل می دهد.در بخش چهارم، دستاوردها و چالش های در پیش رو مورد کنکاش قرار گرفته و از این منظر موانع و مشکلاتی که در شکل دهی کار اثرگذار می باشند مورد بحث واقع شده است.در پایان نیز با جمع بندی مباحث طرح شده، پیشنهاداتی برای بهبود کار ارایه خواهد گردید.مفهوم شناسی« گافر » مستندسازی را ارتباط اسنادی بین اقدام های مختلف انجام یک فعالیت یا مجموعه ای از فعالیت ها تعریف می نماید. به زعم وی بارزترین کارکردهای مستند سازی شامل انتقال صحیح مقاصد و اهداف به ذی نفعان، ثبات و یکنواختی اقدامات بهبود می باشد.[۱]«اندرسون » نیز مستندسازی را مشتمل بر تدوین و تکوین یک فعالیت یا مجموعه ای از فعالیت ها از مرحله احساس نیاز تا مرحله انجام آن تعریف می نماید.[۲]تحقق کامل مجموعه فعالیت های پیش بینی شده برای مستند سازی فرایندها در گرو آن است که اولاً ـ فعالیت یا فعالیت های مورد نظر در جهت تأمین هدف یا هدف های خاص سازماندهی شده باشند.ثانیاً راهکارها و اقدام های ضروری راجع به هر فعالیت،در قالب تصمیمات برنامه ریزی شده، تعریف گردیده و مرجعی ذی صلاح آن را به تصویب رسانده باشد و ثالثاً نتایج فعالیت ها و آثار مترتب بر آن، (اعم از مثبت و منفی) بنابر پیش بینی، معین و مشخص شده باشند. [۳]ضرورت مستند سازیاز آن جا که انسان به دلیل محدودیت ظرفیت ضمیر خودآگاه قادر به حفظ و یادآوری تمامی مطالب به طور فی البداهه و کامل نمی باشد و با در نظر گرفتن این موضوع که انتقال تجربیات، مهمترین

عامل در یادگیری سازمانی محسوبمی گردد [۴] از این رو مستندسازی روش ها، فنون و آموخته های سازمانی، راهکاری مطمئن در انتقال تجربیات فردی و سازمانی به دیگران محسوب می شود.[۵]امروزه سازمان های پیشرو برای بهبود عملکرد کسب و کار، در حال گذر از دوران انباشت دانش فردی به سوی دوران نگهداری دانش برای منفعت جمعی می باشند. این امر به حفظ نظام یافته سوابق و تجربیات ارزشمند و انتقال صحیح آن به کارکنان در ابعاد وسیع سازمانی منجر گردیده و مزایای بسیاری نظیر صرفه جویی در زمان، جلوگیری از تکرار روش های مخرب قبلی، ممانعت از هزینه های سخت افزاری و نرم افزاری برای دستیابی به یک تجربه و یا واقعه را به همراه خواهد آورد.[۶]همچنین نیاز سازمان به حفظ و مدیریت بهینه فرایندهای آموزش، تلفیق بهینه متون کلاسیک آموزش با شرایط بومی و ایجاد هم افزایی، تقویت فرایندها در بخش آموزش های تخصصی، آگاهی از تجربیات موفق و ناموفق فرایندهای نیازسنجی، برنامه ریزی و ارزشیابی، ایجاد چارچوبی برای مبادله دانش بومی با دیگر سازمان ها،ایجاد زمینه برای افزایش خلاقیت و نوآوری در مدیران و کارشناسان واحدهای آموزش و همچنین جهت دهی نظام آموزش برای ثبت تجربیات، ضرورت توجه و به کار گیری مستند سازی را ایجاب می نماید.رویکردهاچهار رویکرد اصلی که مستند سازی فرایندها را تحت تأثیر قرار می دهند عبارتند از:الف) رویکرد دانشی امروزه دانش برای سازمان به عنوان یک امتیاز برجسته محسوب می شود، چراکه چنین امتیازی توانایی رقابت و نوآوری مداوم را بهبود می بخشد و به همیت سبب است که به عنوان یکی از رویکردهای مورد توجه در مستندسازی محسوب می گردد. ثبت فرایندها و انتشار آن نوعی مدیریت دانش است. این رویکرد باعث می گردد تا دانش ذهنی به دانش مستند و عمومی تبدیل گردد.[۴]ب) رویکرد اطلاعاتی مستندسازی فرایندها بیشتر یک متدولوژی است تا این که یک محصول یا نتیجه باشد و ازآن برای ثبت، انتقال و ارایه تجربیات کسب شده به سایرین استفاده می گردد.رویکرد اطلاعاتی به دیگران این اجازه را می دهد که به تجربیات مورد نیاز دسترسی پیدا کرده و با صاحبان تجربه ارتباط برقرار گردد.[۱] با تأکید بر این رویکرد می توان مجموعه تجربه ها را ضمن حفظ مالکیت صاحبان تجربه در اختیار همگان قرار دهد.ج) رویکرد نوآوریخلاقیت و نوآوری ابزاری برای آموختن، انطباق و تأثیرگذاری بر شرایط متغییر جدید است. مستند نمودن فرایندها در قالب ثبت، مرور، ارزیابی، انتشار و به کارگیری تجربیات موجب می شود تا با الهام از رویکرد خلاقیت و نوآوری، به طراحی، استقرار و نهادینه نمودن تجربیات مستند شده مبادرت گردد. [۴]د) رویکرد یادگیری سازمان یادگیرنده سازمانی است که در ایجاد، کسب، انتقال دانش و اصلاح رفتار خود در واکنش به دانش و بصیرت های جدید، مهارت دارد. کسب این مهارت مستلزم آن است که در قالب فرایند یادگیری، تجربیات موفق و ناموفق سازمانی بررسی و ارزیابی گردیده و نکات ارزشمند حاکم بر این تجربیات، آموخته شود.[۳] این رویکرد کمکمی نماید تا از تجربیات شکل گرفته در طراحی و استقرار نظام یادگیری مستمر، نظام یادگیری سازمانی و همچنین سازمان یادگیرنده، به بهترین نحو بهره برداری گردد.کارکردهاقبل از اینکه فرایند مستندسازی مورد بحث واقع شود، می بایست به روشنی مشخص گردد که کارکردهای مورد انتظار از آن چیست و چگونه حاصل می شوند. برخی از مهمترین این کارکردها عبارتند از: [۶]۱) ارایه تصویری کلی از فرایندها و توالی انجام آنها. مستندسازی ضمن نشان دادن توالی و سلسله مراتب فعالیت ها، در تقویت نگرش یکپارچه به فرایند آموزش مؤثر می باشد.۲) ایجاد دید مشترک نسبت به اجرای فرایندها و انتقال تجارب. دید مشترک اشاره به آن دارد که سازمان از کلیت، توالی و سلسله مراتب فرایندها در بخش های مختلف تصویر یکسانی داشته باشد. وجود مستندات علاوه بر نقش تسهیل کنندگی، در نگهداری دانش تخصصی جهت انتقال به آینده نیز نقش مؤثری دارد.۳) درک اهداف و استراتژی و نحوه عملیاتی کردن آن. اهداف و استراتژی ها از طریق فرایندها محقق می شوند و لذا فرایندها باید به گونه ای طراحی شوند که زمینه عملی شدن آنها را فراهم سازند. بدیهی است مستندسازی باید قادر به تبیین نقش و اهمیت فرایندها دردستیابی به اهداف و استراتژی های آموزش باشد.۴) شناسایی فرایندهای اصلی و درک تعاملات آنها. همه فرایندها از اهمیت یکسانی برخوردار نمی باشند. برخی از اهمیت بیشتری برخوردارند و بهبود آنها منتج به اثر بخشی آموزش می گردد. از این

رو مستندسازی باید با شناسایی فرایندهای اصلی و زیر فرایندهای آن و نحوه تعامل آنها با یکدیگر به تحقق اهداف پیش بینی شده کمک نماید.۵) تسهیل ارزیابی و اعتبار سنجی. از آنجا که تدوین استراتژی برای مؤلفه های کلیدی نظام آموزش از اهمیت بسیاری برخوردار می باشد لذا پس از استقرار استراتژی ها، غالباً شناسایی فاصله وضع موجود و وضع مطلوب در تعیین میزان منابع لازم مؤثر می باشد. ارزیابی عملکرد فرایندها، ابزاری است که می تواند به شناسایی و تعیین این فاصله کمک نماید. مهمترین کارکرد مستندسازی، فراهم کردن اطلاعات مربوط به شاخص های کلیدی در ارزیابی فرایندها است.۶) امکان نمایش فرایندها. مستندسازی می بایست از سطوح کلان شروع شده و تا سطوح بسیار خرد ادامه یابد. باتوجه به تنوع فکری بهره برداران، می بایست امکان قابلیت نمایش تمام سطوح برای آنها فراهم گردد.۷) مقایسه فرایندها. مستندسازی باید زمینه ارزیابی عملکرد و در پی آن خود ارزیابی بخش های مختلف را از طریق مقایسه عملکردی باسایر بخش ها تسهیل نماید.۸) ارایه گزینه های مناسب برای بهبود. دست اندرکاران آموزش، بهترین گزینه برای ارایه پیشنهادات بهبود هستند. دستیابی به این ایده ها از منابع لازم برای اثربخش کردن فرایندها است. از این رو مستندسازی باید به ایجاد فضایی مناسب برای اندیشیدن افراد درخصوص وضع موجود و بهبود عملکرد آنها کمک نموده و زمینه های مشارکت را در آنان تقویت نماید.علاوه بر کارکردهای یاد شده لازم است در مستند نمودن فرایندها به نکاتی چون ساختار سازمانی، ارتباط بین فرایندها و نیز نحوه پشتیبانی قانونی در اجرای آنها توجه گردد.الزامات مستند سازی آنچه که برای مستندسازی فرایندها ضروری می نماید آن است که سازمان در سه جنبه زیر سرمایه گذاری نماید:الف) ایجاد زیربناهای ساختاری- تشکیل گروه، دفتر یا دبیرخانه مستندسازی به منظور مرور، ارزیابی و انتشار تجربیات- تخصیص امکانات و بودجه کافی به منظور گسترش نظام مستند سازی- توسعه فعالیت های کارکنان درگیر در فرایند آموزش برای مستندسازی- ارایه ابزارها و امکانات مناسب جهت فعالیت نظام مستندسازی تجربیاتب) ایجاد زیربناهای فرهنگی- انجام تبلیغات- ارایه آموزش های دانشی، مهارتی و نگرشی به منظور بهبود نگرش،دانش و مهارت های مدیران و کارکنانج) ایجاد زیربناهای قانونی- حمایت قانونی و مالی از نظام آموزش جهت مستندسازی فرایندها- ایجاد فضای امن و مطمئن جهت انتشار ایده ها و تجربیات کارکنان [۷]از دیگر الزاماتی که در مستند نمودن فرایندهای آموزشی می بایست به آنها توجه نمود موارد زیر قابل اشاره می باشد:- اسناد به گونه ای نگهداری شوند که بازیابی آسان و سریع آنها امکان پذیر باشد.- اسناد باید با سطح محرمانگی اطلاعات مندرج آنها محافظت شوند.- حفاظت از اسناد در مقابل بلایای قابل پیش بینی مثل زلزله، سیل و... مورد توجه قرار گیرد.- شبکه اطلاعاتی برای شناسایی صحیح کلیه اسناد(شامل وضعیت صدور برپایه شماره شناسایی) ایجاد گردد.- هر سند قبل از آنکه شماره گذاری و توزیع گردد، باید صحه گذاری شود.- مرکز یا مرجع پذیرش یا تائید کننده سند صریحاً قید شود.فرایند مستند سازیمستندسازی فرایندها و استفاده مؤثر از آنها نیازمند نظام و ساختار مناسبی است که بهره گیری از رویکردها و کارکردهای برشمرده در بخش قبل را ضروری می نماید. بر این اساس مستند سازی فرایندهای آموزشی از یک مدل ۹ مرحله ای که شامل «تعیین گستره و حجم مستند سازی»، «شناسایی فرایندهای اصلی»، «شناسایی فرایندهای فرعی»، «ثبت فرایند»، «ارائه فرایند ثبت شده به دبیرخانه مستندسازی»، «ارزیابی فرایند»، «مستندسازی فرایند»، «انتشار فرایند» و «پاداش مستند سازی» می باشد تبعیت می نماید. ذیلاً هر یک از موارد برشمرده به تفصیل مورد بررسی قرار می گیرند.۱) تعیین گستره و حجم مستندسازی فرایندها از اقدامات مهم در ثبت فرایندها، تعریف محدوده مستندسازی است. این گستره دارای دو حد نهایی است. در یک طرف، مستند نمودن یک فرایند می تواند به صورت مجزا از سایر فرایندها فرض شود. در این جایگاه یک خط بین فرایند مورد بررسی و سایر فرایندها رسم می گردد و فقط فرایند شناسایی شده مورد توجه قرار می گیرد. این شیوه مستندسازی در سازمان های کوچک به دلیل قابل برآورد بودن تأثیرات فرایندهای آموزشی بردیگر ارکان سازمان می تواند کارا باشد.[۶] در طرف دیگر، مستند نمودن کلیه فرایندهای اصلی به صورت همزمان مورد نظر است. به این صورت که ابتدا به ارایه یک تصویر کلی از فرایندها و ارتباطات آنها پرداخته می شود و

سپس با واگذاری هر بخش از فرایندها به افراد مختلف، جزئیات آنها استخراج می گردد. این امر مستلزم مشارکت تعداد زیادی از افراد درگیر در آموزش بوده و نتایجی همچون تقویت جامع نگری را نیز به دنبال می آورد. استفاده از این رویکرد در شناخت ارتباط میان فرایندهای اصلی و اولویت بندی آن مؤثر خواهد بود. [۸] همچنین در تعیین گستره و حجم مستندسازی فرایندها، عواملی نظیر اندازه نظام آموزش، تعداد فرایندهای آن، پراکندگی و تعامل فرایندها با یکدیگر، نوع فرایندهای آموزشی (درون یا برون سازمانی)، انتظارات کارکنان از فرایندها و شایستگی آموزش ها دخیل می باشند.۲) شناسایی فرایندهای اصلی یک برنامه آموزشی می تواند از تعداد زیادی فرایند تشکیل شود که البته همگی از درجه اهمیت یکسانی برخوردار نیستند. برخی از این فرایندها در راستای استراتژی آموزش سازمان قرار دارند که آنها را فرایندهای اصلی می نامند. این فرایندها را می توان از طریق شناسایی ذی نفعان و تحلیل ارتباط آنها با نظام آموزش شناسایی کرد.[۶] در نمودار زیر الگوی تأثیرگذاری ذی نفعان بر نحوه تعریف فرایندهای آموزشی نشان داده شده است.تدوین استراتژی ها و برنامه ریزی های آموزشی تحت تأثیر خواسته ها و نیازهای مخاطبان است که در فرایندهای اصلی انعکاس دارد. مخاطبان آموزش، مجموعه ای بزرگ و پیچیده را تشکیل می دهند و شناسایی کامل و تحلیل ارتباط آنها با نظام آموزش به آسانی ممکن نیست. فرایندهای اصلی براساس استراتژی های آموزشی تبیین شده و به منظور دستیابی به اهداف و برنامه های آموزش پیش بینی شده شکل گرفته و از نتیجه آنها خروجی های مورد نظر مثل کیفیت نیروی انسانی و کالا و خدمات تولید شده حاصل می گردد. از سوی دیگر، مجموعه ای از فرایندهای فرعی برای پشتیبانی از اجرای فرایندهای اصلی ایجاد می شوند.بنابراین شناخت کلان فرایندهای آموزش و ارتباط آنها با یکدیگر، یک قدم مهم در مستند نمودن فرایندها محسوب می شود.۳) شناسایی فرایندهای فرعیبرای شناسایی فرایندهای فرعی می توان از شیوه های ذیل بهره جست: مدل پورترجهت کلی مدل پورتر نشان می دهد که فرایندهای کلان باید در راستای اهداف و استراتژی های اصلی قرار گیرند.در این مدل بین فرایندهای اصلی و فرایندهای پشتیبان تمایز قائل می گردد. فرایندهای اصلی در قسمت پائین نمودار و فرایندهای پشتیبان در قسمت بالای نمودار درج می شوند. البته این مدل قادر به نشان دادن واحدهای درگیر در فرایندها نیست و به همین منظور از نقشه ارتباطات به عنوان مکمل مدل پورتر جهت دستیابی به یک دید کلی از نظام آموزش سازمان می توان بهره جست.اهداف و استراتژی آموزش تعیین چشم انداز، اهداف، استراتژی، برنامه ریزی فرایندهای پشتیبانی مدیریت مالی و بودجه ریزی مدیریت منابع انسانی نظام اطلاعاتی، شبکه ارتباطی ارزشیابی اجرا برنامه ریزی نیازسنجی فرایندهای اصلینمودار۲. مدل پورتر برای مستندسازی فرایندهای کلان آموزش [۸] نقشه ارتباطات گاهی اوقات، مستندسازی فرایندهای کلان مستلزم تعیین ارتباط واحدهایی مثل اداری، مالی و... است که در اجرای آموزش نقش دارند، از نقشه ارتباطات می توان برای این منظور استفاده کرد و به کمک آن جایگاه واحدهای مختلف و میزان تأثیرگذاری هر یک از آنها را بر نظام آموزش مشخص نمود. نظام اطلاعاتی نظام اطلاعاتی، تصویری گرافیکی از فعالیت ها در یک فرایند است که در انواع مختلف «ساده»، «بین وظیفه ای» و «چند سطحی» ارایه می شود. در نمودارهای ساده، چگونگی انجام فعالیت های یک فرایند نمایش داده می شود. در نمودارهای بین وظیفه ای، اطلاعات بیشتری نظیر انجام دهنده فعالیت ها و تعلق آنها به واحدها و عناوین مربوطه ارایه می گردد. نمودارهای چند سطحی، حالت سلسله مراتبی نمودار ساده و بین وظیفه ای است. زمانی که فرایندها، طولانی و پیچیده باشند و درک آنها با کمک نمودارهای ساده و بین وظیفه ای امکان پذیر نباشد، می توان از نمودارهای چند سطحی کمک گرفت.[۶] ذیلاً نمودار چند سطحی یک زیر فرایند آموزشی آورده شده است.ردیف فعالیت نوع فعالیت فعالیت پیش نیاز فعالیت پی آیند تعداد مدت(دقیقه) نیروی انسانی۱ تهیه پیش نویس بورس از دفتر تحصیلات تکمیلی عملیات تقاضای بورس ۲ ۱ ۲۰ کارشناس۲ تایپ نامه بورس از دفتر تحصیلات تکمیلی عملیات ۱ ۳ ۱ ۱ روز دفتری۳ توقف نامه جهت ارسال برای امضاء تأخیر ۲ ۴ ۱ ۱ روز -۴ ارسال نامه جهت امضای معاون/ مدیر آموزش انتقال ۳ ۵ ۱ ۲۰ خدماتی۵ توقف نامه جهت امضاء تأخیر ۴ ۶ ۱ ۱ روز -۶ امضای نامه بازرسی ۵ ۷ ۱ ۵ مدیریتی۷ توقف نامه جهت ثبت در دبیر

خانه تأخیر ۶ ۸ ۱ ۱ روز دفتری۸ ارسال نامه به دفتر مدیر عامل سازمان انتقال ۷ ۹ ۱ ۷ روز خدماتی۹ دریافت پاسخ نامه از دفتر مدیر عامل عملیات ۸ ۱۱و ۱۰ ۱ – دفتری ۱۰ اعلام پذیرش بورس به متقاضی عملیات ۹ – ۱ – –۱۱ تهیه پیش نویس جهت ارسال پرونده به معاون اداری عملیات ۱۰ ۱۲ ۱ ۱ روز دفتری۱۲ توقف نـامه جهت تایپ تأخیر ۱۱ ۱۳ ۱ ۱ روز دفتری۱۳ تایپ نامه و ارسال پرونده انتقال ۱۲ ۱۴ ۱ ۲۰ دفتری۱۴ توقف نامه جهت ارسال برای امضاء تأخیر ۱۳ ۱۵ ۱ ۱ روز –۱۵ ارسال نامه جهت امضاء انتقال ۱۴ ۱۶ ۱ ۶۰ دفتری۱۶ توقف نـامه جهت رویت تأخیر ۱۵ ۱۷ ۱ ۱ روز –۱۷ رویت نامه و امضاء بازرسـی ۱۶ ۱۸ ۱ ۶۰ مدیریتی۱۸ توقف نامه جهت ارسال تأخیر ۱۷ ۱۹ ۱ ۱ روز –۱۹ ارسال پرونده به دفتر معاون اداری و مالی انتقال ۱۸ – – ۶۰ دفتری۴) ثبت فرایندثبت فرایند، با احساس نیاز سازمان یا شـخص مـدیر آموزش آغاز می شود. برای این منظور لازم است فرایند یا فرایندهایی که قرار است در یک دوره زمانی مشـخص(مثلاً یک ساله)اسـتفاده شوند، اعلام گردد. این موضوع توسط مدیر آموزش به کارگروه مسـتندسازی اعلام و توسط نویسندگان و کارشناسان فنی نگارش می شوند.این مرحله از طریق برقراری ارتباط مؤثر با مدیران و عوامل دست اندرکار در فرایند آموزش تحقق پیدا می نماید.شیوه اجرای این مرحله بدین گونه است:– ثبت تجارب کسب شده از طریق فرم های مخصوص (روش دستی)– ثبت تجارب کسب شده با اسـتفاده از تکنولوژی (روش ماشـینی)– ثبت تجربیات به وسـیله کارشـناس مستندسازی– ثبت تجربیات به وسـیله ضـبط صدا و تصویر– روش نوشـتاری (گزارش نویسی، مورد نویسی، خاطره نویسی و ...) [۹](۵) ارایه فرایند ثبت شده به دبیرخانه مستندسازی پنجمین مرحله از مستند نمودن فرایندهای آموزشی، انتقال یا ارایه آن به دبیرخانه مستندسازی می باشـد. این مرحله به روش هـای زیر قابـل انجـام می باشـد:– ارایه از طریق کارشـناس ثبت تجربه– ارایه به کمک فناوری اطلاعات– اسـتفاده از اسکنر– استفاده از روش دستی [۸](۶) ارزیابی فراینـدیکی دیگر از مراحل مسـتندسازی، ارزیابی فرایندهای ثبت شده می باشـد. ممیزی کیفیت فراینـد به سـطح فنی، محتـوا و حـتی وضـعیت آن بسـتگی دارد. در ادامه به تـبیین موارد برشـمرده پرداخته می شـود:الف) محتوای فنی فراینـد مـبین ساختـار، اصول کـار، ارتباطـات داخلی/ خـارجی، بخش هـای عملکردی، مطالبـات و الزامـات آموزش مورد نظر می باشد.ب) محتوای اطلاعاتی مبین راه حل های آموزشـی و استدلال های اتخاذ شده در طراحی و اجرای برنامه هـا است. کیفیت محتوای اطلاعاتی فراینـد بیشتر انطباق با اسـتانداردهاست و به مطالبات علمی، فنی و تحقیقاتی آموزش ها بسـتگی دارد.ج) وضـعیت فیزیکی اسـناد نیز مربوط به نگهداری آنها بوده و شامل بایگانی و تکثیر می باشد. [۹](۷) مستند سازی فرایند تأیید شـدهپس از ارزیابی فرایندها، به مسـتندسازی نهایی تجربیات و فرایندهای تأیید شده پرداخته می شود. این مرحله در برگیرنده حفظ و نگهـداری سوابق ثبت شـده نیز می باشد. این مرحله ، غالباً با اسـتفاده از فناوری های روز انجام می شود. [۹](۸) انتشار فرایند ثبت شـده فراینـد تصویب شـده توسط کار گروه تخصصـی، پس از ثبت در بایگانی برای اسـتفاده کنندگان منتشـر یا توزیع می شود. در صورت نیاز به اصـلاح سـند، دستور اصلاح، گردآوری و توزیع نسخ اصلاح شده صادر می شود. این فرایند از واحد آموزش شروع می شود. هنگامی که واحد آموزش اعلام می نماید که فرایند مستند شده نیاز به اصلاح دارد آن را به کارگروه تخصصی اعلام می نمایـد در صورت تأییـد اصـلاح، اصـلاحات لازم در آن صورت می پـذیرد. در این ارتباط موارد زیر قابل توجه می باشـد:– کمیته انتشار باتوجه به اهمیت تجربه به تعیین نوع انتشار فراینـد مسـتند شـده بپردازد.– هیأت ارزیابی، پیشـنهاداتی در ارتباط با نوع و شـیوه ارایه فرایند عرضه نماید.– تعیین شـیوه انتشار فرایند مسـتند شده با هماهنگی مسئول آموزش انجام شود. [۴](۹) پاداش مستندسازیدر این مرحله باتوجه به نتایـج حاصـله می توان پاداش هایی را به تیم مسـتند سازی تخصـیص داد. اعطای پاداش به روش های زیر قابل انجام خواهـد بود.– ارتقای مـدیرانی که به مسـتندسازی تجربیات و فراینـدهای آموزشـی خود پرداخته اند.– اعطای امتیاز خاص در انتخاب مـدیرانی که به مسـتندسازی توجه نشان داده انـد.– افزایش حقوق و مزایای افراد ذی ربط در مسـتندسازی.– چاپ تجربیات مستندسازی در مجله های تخصصی به نام صاحبان تجربه [۸]چالش ها و فرصت هامانند هر پدیده دیگر، مستند سازی با چالش‌های متعددی درگیر می باشد. برخی از مهمترین آنها عبارتند از:– آهسـتگی در توسـعه زیرساخت‌های مورد نیاز.– کمبود نقدینگی برای

ایجاد و توسعه تجهیزات و امکانات مورد نیاز- عدم تدوین خط مشی مناسب جهت استقرار نظام مستند سازی منطبق با اهداف و امکانات [۱۰]- تعدد مراجع تصمیم گیری و عدم راهبری و همگرایی در میان آنها- اتکا به حافظه شخصی و سازمانی و فقدان فرهنگ مستند سازی- فقدان مهارت های مدیریتی و نظارتی- فقدان آموزش های تخصصی به کارکنان درگیر در فرایند مستندسازی- محدودیت زمان در استقرار نظام مستند سازی و پیاده سازی موفق آن- ضعف دانش،تجربه، مهارت و قابلیت های مدیریتی برای هماهنگی و یکپارچگی بین ابعاد مختلف طرحبرخی از مهمترین مواردی نیز که به عنوان دستاوردهای مستندسازی حاصل می گردند عبارتند از:- امکان به اشتراک گذاری منابع آموزشی- افزایش زمان دسترسی به آموزش- امکان همگرایی بیشتر محتوای آموزش با نیازهای سازمان- حذف هزینه های غیر ضروری در فرایند آموزش- پویایی محتوای دوره آموزشی- ایجاد هم افزایی سازمانی به دلیل بهره برداری سایر افراد از تجربه های کسب شده- افزایش مجموعه تجربه ها و یادگیری از تجربه های دیگران- ایجاد احساس و چشم انداز مشترک به دلیل مستندسازی و انتقال تجربه ها- تسهیل گردش اطلاعات و تجربه ها به دلیل مستند شدن آنها- ایجاد و گسترش بینش، دانش، توان و خلاقیت در واحدهای آموزشی- ایجاد تحول در آموزش از طریق انتقال مجموعه تجربه ها- گسترش توجه به مخاطب به عنوان عامل ایجاد توسعه برنامه های آموزشی- مبنای طرح موضوعات ومسائل آیندهنتیجه گیری آموزش های سازمانی، با مشکلات عدیده ای نظیر عدم هماهنگی، فقدان یکپارچگی امور و زمان طولانی در انجام کارها مواجه هستند که تأثیر آنها بر کیفیت آموزش های ارائه شده و میزان رضایت کارکنان کاملاً محسوس است. از مهمترین علل این مشکلات می توان به حاکم بودن نگرش وظیفه ای بر نظام آموزش اشاره نمود که عدم توجه به شناسایی و بهبود فرایند انجام کارها این مشکلات را تشدید نموده است. امروزه شناسایی و بهره گیری ازدانش و تجربیات ایجاد شده در فرایندها مهمترین اصل کیفی سازی آموزش ها و جلب رضایت مخاطبان به شمار می رود. بر این اساس برنامه ای می تواند با اقبال عمومی مواجه شود که در رعایت این اصل، دقت و اهتمام لازم صورت گرفته باشد. آنچه که در این مقاله مورد توجه واقع شد این بود که مستند سازی برای همگرایی با استراتژی ها و مواجهه با چالش های ناشی از ناپیوستگی های محیط، یک ضرورت بالقوه محسوب می گردد و قادر خواهد بود تا ریسک خطا پذیری برنامه های آموزشی را به حداقل ممکن برساند. پرواضح است که این هدف محقق نخواهد گردید مگر آنکه سازمان ارزش اصولی این مهم را درک نموده و با مدیریت صحیح ، حساسیت لازم در مستند نمودن فرایندها و اثرگذاری آن در کیفی‌سازی فعالیت ها را ایجاد نماید.پیشنهاد هاراهکارهای پیشنهادی ذیل، عمدتاً در میان مدت و یا بلندمدت قابل اجرا خواهند بود. با توجه به ساختارهای اجرایی در نظام بوروکراتیک سازمان ها، به نظر می‌رسد که ارایه راه کارهای کوتاه مدت چندان محلی از اعراب ندارد. لذا ضمن اجتناب از آن، امکان اولویت بندی و تسریع در برنامه‌های میان مدت و بلند مدت نیز در صورت اهتمام عاجل مسئولان سیاست گذار و تصمیم گیر نیز همچنان موجود است.- تمرکز بر ایجاد برنامه‌های فرهنگ سازی- ایجاد مراکز مستند سازی با امکانات و تجهیزات مناسب و تخصیص بودجه‌های کافی بر این امر- افزایش بودجه های آموزشی به منظور حمایت از برنامه‌های مستند سازی- تعیین اولویت‌های مستند سازی با مشارکت نهادهای مستقل علمی- تنظیم اخلاق حرفه‌ای و اصول و قواعد انجام فعالیت مستند سازی- حمایت از مراکز مستند سازی در برابر فشارهایی که ممکن است کارایی آن رامورد تهدید قرار دهد.مراجع

۱. Aldowaisan T.A, and Gaffer L.R, Business Process reengineering and approach for process maping, omega, ۲۷ (۵), ۱۹۹۹۲.جعفری مقدم.سعید، مستندسازی تجربیات مدیران: از دیگاه مدیریت دانش، انتشارات مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ۱۳۸۲۳.داوری.احمد، مستندسازی مشارکت داخل در ساخت نیروگاه ها،انتشارات مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ۱۳۷۹۴.الهی.شعبان و همکاران، طراحی ساختار نظام مستندسازی تجربیات سازمانی مدیران، فصلنامه مدرس علوم انسانی، ۱۳۸۴۵. الهی. شعبان، مستندسازی تجربیات در فرایند مدیریت استراتژیک، فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۴۸، ۱۳۷۹۶. زارعی. بهروز و زارعی. عظیم، مستندسازی

گسترده فرایندها در بخش دولت: ارائه یک راهکار، دوماهنامه علمی پژوهش دانشور، دانشگاه شاهد، شماره ۸۳ ۱۳۸۳۷. خاکی. غلامرضا، مورد کاوی و مورد نگاری در مدیریت، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران،۱۳۷۳۸. Anderson B, and Petersen per-Gaute, the Benchmarking Handbook: step by step Instructions, Chapman and Hill, London, ۱۹۹۷۹. نقیان فشارکی. مهدی، نظام مستندسازی در حوزه تحقیقات دفاعی، تهران: انتشارات مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی، ۱۳۸۶۱۰. کاظمی. نصرت، چشم‌انداز آموزش از راه دور در قرن بیست‌و یکم، دانشگاه پیام نور، مجموعه مقالات کنفرانس آموزشی از راه دور،۱۳۸۲* این مقاله در دوماهنامه مشاور مدیریت، شماره ۲۴، مرداد ۱۳۸۹ به چاپ رسیده است.

برون سپاری آموزش های سازمانی

سعید هداوند-مدیر آموزش شرکت صاایران

«با رویکرد به مدل تصمیم گیری منبع یابی استراتژیک»: چکیده: در سازمانهایی که با موضوع تولید سرو کار دارند، سؤال چه چیزی باید در داخل ساخته شود و چه چیزی باید از بیرون خریداری گردد؟ پرسش جدیدی نیست.اما با وجود این سابقه طولانی، تاکنون در زمینه تصمیم برای اجرا یا واگذاری آموزشهای سازمانی، چارچوب های عملی و نظام مند اندکی ایجاد

گردیده یا توسعه یافته است. موضوع مهمی که برای نظام های آموزش، مطرح است این است که چگونه با بهره گیری از الزامات برون سپاری، نظیر تعریف استراتژی یا انتخاب درست تأمین کنندگان برونی تصمیم بگیرد که کدام آموزش ها را برون‌سپاری نماید و از منافع آن در صرفه جویی زمان، کاهش هزینه، آزاد سازی منابع و مهمتر از همه ارتقای کیفیت آموزش های سازمانی استفاده نماید.در این مقاله در نظر است با رویکرد به مدل تصمیم گیری منبع یابی استراتژیک ، به برخی نکات مهم و اساسی در تصمیمات مربوط به برون سپاری آموزش پرداخته شود. واژه های کلیدی: آموزش، برون سپاری،تصمیم گیری،استراتژیمقدمهشکل گیری روش های جدید مدیریتی [که بر پایه کیفیت، سرعت و پیمانهای همکاری بنا شده‌اند] باعث گردیده تا سازمان ها از فعالیت های جاری به برنامه‌های توسعه ای روی آورند. «جهانی شدن»، «تمرکززدایی»، «مدیریت کیفیت»، «ادغام‌ها»، «قابلیت های محوری»، «مدیریت نیروی کار» و«الزامات محیطی، مطالعاتی وارتباطی»، از جمله روش های جدید مدیریتی است که برنامه‌های سازمان ها را به کلی متحول نموده است.[۱] تأمین مطلوب رویکردهای برشمرده، مستلزم آن است که سازمان بر فعالیت هایی که ارزش افزوده بیشتری ایجاد می‌کنند تمرکز نموده و انجام برخی از فعالیت های خود را به سازمان های تخصصی دیگر واگذار نماید.این مهم می تواند موجب کاهش هزینه و زمان تولید محصولات و خدمات گردیده و اثربخشی فعالیت ها را به حداکثر ممکن برساند.[۲]در سازمان هایی که در تولید فعالیت دارند، سؤال "چه چیزی باید در داخل ساخته شود و چه چیزی باید از بیرون خریداری گردد"؟پرسش جدیدی نیست. اما با این وجود، تاکنون در زمینه تصمیم برای اجرا یا واگذاری آموزش های سازمانی، چارچوب های عملی و نظام مند اندکی ایجاد گردیده یا توسعه یافته است. [۳] موضوع مهمی که برای نظامهای آموزش، مطرح است این است که چگونه با بهره گیری از الزامات «برون سپاری » نظیر تعریف «استراتژی»، «انتخاب درست بنگاه‌های پیمانکار»، ایجاد«فرهنگ‌سازمانی» برای پذیرش این رویکرد و تعریف مجدد آن با توجه به ترکیب جدید سازمان، تصمیم بگیرد که کدام آموزش ها را برون‌سپاری کند و چگونه از مکانیزم های موجود استفاده نماید؟ [۴] برون‌سپاری آموزش که بعنوان یک روش واگذاری مطرح است، مانند هر روش دیگری دارای شرایط تعریف شده ای است که اجرای صحیح آن، مزایایی چون کاهش هزینه اجرا، کاهش بودجه مورد نیاز و افزایش سرعت دستیابی به برنامه پیش‌بینی شده را در پی خواهدداشت.[۵] در این مقاله با رویکرد به مدل تصمیم گیری منبع یابی استراتژیک، چارچوبی مفهومی طرح می گردد که از طریق آن عوامل مؤثر بر تصمیم گیری های

استراتژیک در واگذاری آموزش ها به تأمین کنندگان بیرونی مورد بررسی قرار می گیرد.مفهوم شناسی در معنای عام، برون سپاری به واگذاری فعالیتهای غیر اصلی سازمان به پیمانکاران بیرونی تعبیر می گردد.[۶] «شاو و فیر » برون‌سپاری را شکلی از فعالیت پیمانکاری می‌دانند که قبلاً در سازمان اجرا شده و اکنون انجام آن امور به دیگران واگذر گردیده است.[۷] «ون میگم » انتقال مدیریت یا اداره یک فرایند یا فعالیت از واحدهای داخلی به یک ارایه دهنده خدمات خارج ازسازمان را در قالب انعقاد قرارداد مبتنی بر توافقات طرفین، برون سپاری تعریف می نماید.[۸]مؤلف نیز، برون سپاری را رویکردی مدیریتی می داند که بر اساس آن، تصمیمات مربوط به تفویض مسئولیت به مؤسسات بیرونی، جهت انجام خدماتی که جدید بوده یا قبلاً در سازمان انجام می شده اند،اتخاذ می گردد. در این مقاله برداشت اصلی از مفهوم برون‌سپاری، یعنی تصمیم گیری در مورد واگذاری بخشی از فعالیت ها به تأمین کنندگان بیرونی و کم کردن از بار تصدی‌گری سازمان، مورد نظر می‌باشد.برون سپاری استراتژیک توجه به مفهوم برون سپاری و پرداختن به موضوعاتی نظیر«چشم اندازآینده»، «قابلیت های کلیدی»، «ساختارسازمانی»، «هزینه‌های جاری و سرمایه ای»، «عملکرد و مزیت های رقابتی فعلی و آینده» لزوم همگرایی با استراتژی های سازمان را ایجاب می نماید. بر این اساس برون سپاری استراتژیک را می توان برآیند چهار مرحله «محک زنی داخلی»،«محک زنی خارجی»، «مدیریت روابط» و «مدیریت برون سپاری» دانست [۶]ضرورت برون سپاری سازمان هایی که اجرای بخشی از فرایندهای آموزشی خود را به دیگران سپرده اند چه ضرورت هایی را حس کرده‌اند؟ پاسخ این پرسش در وهله نخست، ممکن است معطوف به عدم زیرساخت های مناسب [تجهیزات، تدارکات، فضا] کمبود نیروی متخصص و کیفی، عدم وجود مقررات و سازوکارهای مناسب جهت اجرای موثر آموزش ها شود یا اینکه متوجه منافع مورد انتظار، نظیر کاهش هزینه ها، حرکت به سمت کارایی بیشتر، افزایش کیفیت تولیدات و لزوم دسترسی به نیروهای مجرب آموزش دیده گردد. [۹] اما کمی تأمل در این ضرورت ها نکات اساسی را روشن می‌سازد. مثلاً چنانچه تأمین کنندگان بیرونی بتوانند فعالیت پیشنهادی سازمان را با شرط حفظ کیفیت در کارکرد و شرایط اجرا، با هزینه پایین‌تری عهده‌دار شوند، آیا باید برون‌سپاری را در زمینه اقتصادی جستجو کرد؟ و اصولاً آیا می‌توان ادعا کرد که همه فرصت ها و تهدیدات توسط مدیران در هر لحظه قابل شناسایی است و همواره بهترین انتخاب ها را انجام می‌دهند؟ در اغلب موارد، سازمان ها خدمات آموزشی خود را به دلایلی چون «ایجاد فرصت تمرکز بر فعالیت های اصلی»، «توزیع و کاهش هزینه های جاری»، «پرهیز از دوباره کاری ها»، «تأمین سرمایه برای آموزش های پر هزینه»، «افزایش سرعت در حصول اثر بخشی»، «بهره مندی از توانایی علمی سایر سازمان ها»، برون سپاری می نمایند. «ولچ » و «نایاک » عواملی همچون «افزایش تمرکز بر یک فعالیت خاص»، «کاهش و کنترل هزینه‌ها»، «آزاد کردن منابع برای دیگر اهداف» و «مدیریت وظایف مشکل یا کنترل ناپذیر» را در جهت گیری تصمیمات مؤثر می دانند. [۱۰]شیوه‌های برون‌سپاری روش های گوناگونی برای برون سپاری آموزش مطرح است. از جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:O بهره گیری از دانش متخصصان بیرونی.گاهی اوقات، سازمان، با کارکنانی روبرو است که در انجام وظایف تخصصی دچار ضعف دانشی هستند.در مواردی نیز ممکن است سازمان بنا به ضرورت به نوع خاصی از آموزشها نیاز پیدا کند که در هر دو مورد، دعوت از متخصصان بیرونی می تواند به رفع نیاز سازمان بیانجامد.سرعت دستیابی به مهارت های مورد نیاز و صرفه جویی در هزینه از مهمترین ویژگی های این رویکرد می باشند. [۱۳]O همکاری با دانشگاه ها. شناسایی اعضای هیأت علمی یا متخصان دانشگاهی و بهره برداری از دانش ایشان جهت رفع مشکلات علمی سازمان، از جمله مصادیق همکاری محسوب می گردد. از مهمترین ویژگی های این رویکرد می توان به دستیابی به مهارت، ایجاد تخصص و ترمیم شکاف های علمی سازمان اشاره نمود.O تفاهم‌نامه‌های آموزشی. این همکاری که بطور رسمی یا غیر رسمی میان دو یا چند سازمان انجام می‌شود، مبنای توسعه یک برنامه آموزشی جدید محسوب می گردد. از ویژگی های اصلی این رویکرد می توان به هزینه کمتر، سرعت بیشتر در رسیدن به اهداف، انعطاف پذیری منابع و کمک به رفع کمبودهای علمی اشاره نمود.مدل تصمیم گیری منبع یابی استراتژیک برون سپاری

بعنوان بخشی از تصمیمات راهبردی سازمان تلقی گردیده و عواملی چون چشم‌انداز، شایستگی‌های اصلی، ساختار، هزینه‌ها و مزیت های رقابتی را در مقایسه با سایر تصمیمات مورد توجه قرار می دهد. ذیلاً ابعاد موضوع برون سپاری آموزش توسط مدل مفهومی تصمیم گیری منبع یابی استراتژیک آورده می شود. نقطه شروع مدل مذکور از اینجا است که آیا تصمیمات اتخاذ شده استراتژیک هستند؟(۱) چنانچه استراتژیک باشند، سؤال بعدی مربوط به تأمین هزینه آن است(۲) اگر هزینه اجرا در خارج از سازمان پایین تر از هزینه اجرا در داخل باشد، سؤال آن است که آیا نیازی به سرمایه گذاری وجود دارد؟(۳) اگر نیاز به سرمایه‌گذاری نباشد، سازمان باید نسبت به اجرای تصمیمات در داخل اقدام نماید (۴) اما اگر نیاز به سرمایه‌گذاری باشد باید به لحاظ بازگشت سرمایه توجیه مالی وجود داشته باشد(۵) اگر تحلیل های انجام شده، بازگشت سرمایه را تضمین نمود، می بایست سرمایه‌گذاری مربوطه را انجام داد(۶).برای سرمایه‌گذاری هایی که بازگشت سرمایه مطلوب نیست، این سؤال طرح می گردد که آیا تأمین کننده بیرونی وجود دارد یا نه؟(۱۰) در مواردی که تأمین کننده بیرونی وجود ندارد چاره‌ای جز اجرا در داخل سازمان نیست(۴) اما اگر تأمین کننده بیرونی وجود داشت، موقعیت استراتژیک تصمیم، باید بازنگری شود(۱۱) این امر موجب می گردد که فرایند برون سپاری در یک حلقه بازخورد قرار گیرد و تضمین شود که تصمیم اتخاذ شده واقعاً استراتژیک است. اگر تصمیم اتخاذ شده برای دومین بار در این حلقه(۹) استراتژیک شناخته شود، سازمان باید سرمایه‌گذاری و اجرای فوری آن را در دستور کار قرار دهد. با فرض اینکه تصمیم مورد بحث، استراتژیک تشخیص داده نشود(۱) سؤال این است که آیا سازمان قابلیت اجرای آن را دارد؟ (۲۰) اگر قابلیت اجرا را نداشت(۳۰) می بایست گزینه برون سپاری را انتخاب نماید(۳۱) ولی اگر برون سپاری نتواند نیاز سازمان را برآورده نماید، مشخصات تصمیم مورد نظر نیاز به ارزیابی مجدد دارد(۳۲) در غیر این صورت، سؤال مهم، تأمین ظرفیت فعلی در داخل سازمان است(۲۱) اگر منابع در دسترس و استفاده از آنها اقتصادی باشد، سازمان باید اجرای داخلی را انتخاب نماید(۲۳) ولی اگر هر یک از منابع در دسترس نباشد و هزینه برون سپاری بیشتر از اجرای داخل باشد(۲۴) سؤال نهایی این است که آیا کمبود منابع قابل رفع هستند یا خیر؟ (۲۵) البته قبل از هر تخصیص نسبی باید تبادل بین منابع مختلف تأمین نیازها بطور کامل ارزیابی شود. این عمل باعث می شود که فرایند تصمیم گیری دوباره در یک حلقه بازخورد قرار گیرد(۲۷) تا تضمین شود که منابع تا حد ممکن بصورت بهینه آرایش می‌شوند. وجود حلقه کنترل/ بازخورد جهت بازنگری تصمیمات استراتژیک(۱۱) مثلاً اینکه آیا اثربخشی دوره می‌تواند بوسیله یک تأمین کننده تضمین شود – از برجسته ترین ویژگی های مدل تصمیم گیری منبع یابی استراتژیک می باشد که در شکل شماره ۱، بدان پرداخته شده است. [۱۱]فرایند اجرایی با توجه به پیچیدگی های مدل یاد شده در ارزیابی آمادگی نظام آموزش برای برون سپاری، استفاده از فرایندی سیستماتیک در تصمیم گیری ها ضروری به نظر می‌رسد. پیش نیاز این فرایند، پاسخگویی به سؤالات زیراست: [۱۲] آیا برون سپاری منطقی به نظر می‌رسد؟ ارزیابی اولیه می بایست مشتمل بر تحلیل هزینه‌ها و خدمات به همراه نظر نظام آموزش در رابطه با مسایل و مشکلات احتمالی و احتمالات مفروض بر برون‌سپاری صورت پذیرد. آیا اهداف از طریق برون سپاری قابل دستیابی هستند؟پاسخ این سؤال، مستلزم پرداختن به این موضوع است که به چیز می‌خواهید دست یابید، نه اینکه چگونه می‌خواهید آن را بدست آورید.ارزیابی میزان تأثیر گذاری برون سپاری بر استراتژی های آموزش و ارزیابی قابلیت های نظام آموزش برای رسیدن به اهداف پیش بینی شده از جمله اقدامات عملی برای پاسخگویی به این سؤال می باشد. آیا نظام آموزش آماده برون سپاری است؟میزان آمادگی نظام آموزش متأثر از فاکتورهایی نظیر کارکنان و افراد ذیربط، ساختار آموزش، سبک مدیریت و قابلیت مدیریت قراردادها است. گزینه‌های برون سپاری کدامند؟ در این مرحله، امکان انجام فعالیت مورد نظر در حالت کارا و اثربخش از لحاظ هزینه‌ای و سادگی انجام در داخل سازمان بررسی می گردد. در صورت عدم امکان، ضروری است تا گزینه‌های بیرونی برای تأمین و انجام فعالیت های مورد نظر تعیین شوند. ویژگی های تأمین کنندگان بیرونی چیست ؟یک تأمین کننده ایده‌ال چه ویژگی هایی دارد؟ باید واجد چه قابلیت هایی باشد؟ پس از تهیه

فهرستی از تأمین کنندگان، می‌توان اطلاعات مورد نیاز را از آنها درخواست نمود. تدابیر و تاکتیک های مذاکره و گفتگو چیست؟این مسأله مشتمل بر مواردی نظیر دامنه فعالیت ها، مسایل مربوط به هزینه و قیمت، تغییرات و فسخ قرارداد و ساختار تیم مذاکره کننده است. در شکل شماره ۲، اقدامات لازم برای طرح ریزی مؤثر فرایندهای برون سپاری آورده شده است. [۱۲]۱- آیا برون سپاری آموزش گزینه مناسبی است؟- جمع آوری داده‌های مرتبط با برون سپاری آموزش مورد نظر- مصاحبه با مدیریت ارشد- مصاحبه با عوامل ذیربط - ارزیابی اولیه - گزارش نهایی ۴- ارزیابی گزینه‌های برون سپاری برحسب فعالیتها و عملیات - ترسیم نظام آموزش برحسب فعالیت ها - تحلیل و بررسی فعالیتها و گزینه‌ها - تعیین گام‌های موقتی برای برون سپاری فعالیت مورد نظر - طرح اولیه - پیشنهاد نهایی ۲- آیا اهداف از طریق برون سپاری قابل دستیابی هستند؟- بررسی میزان تاثیر برون سپاری بر تحقق استراتژی آموزش - بررسی اهداف هزینه‌ای - بررسی اهداف سازمانی - ارزیابی اولیه - گزارش نهایی ۵- درخواست اطلاعات از تامین کنندگان - تعیین سوابق و مشخصات تامین کنندگان - درخواست اطلاعات- تعیین معیارهای کارایی - ارزیابی اطلاعات - درخواست ارائه طرح های پیشنهادی ۳- آیا نظام آموزش آمادگی برون سپاری را دارد؟- نیازسنجی برای یکپارچگی عملیات - بررسی ساختار اجرایی نظام آموزش - گزارش اولیه- گزارش نهایی ۶- انتخاب تامین کنندگان و مذاکرات توافقی - انتخاب تامین کنندگان - مذاکرات مربوط به قرارداد - مدیریت تامین کننده- انجام بازدیدهای دوره‌ای بعد از ارزیابی میزان آمادگی نظام آموزش، می توان فرایند اجرایی مدل یاد شده را بدین شکل صورت داد. تعیین مرجع تصمیم گیرنده. مسئولیت تصمیم‌گیریهای کلان در فرایند برون‌سپاری را برعهده خواهد داشت. با توجه به ماهیت استراتژیک آموزش، این تصمیمات توسط کمیته ای متشکل از مدیریت ارشد، متخصصان آموزش و عوامل ذیربط اتخاذ می گردد. تدوین فرایند های اجرایی. در این مرحله مشخص می‌شود که چه فعالیتهایی باید در داخل سازمان اجرا گردد و کدام فعالیت ها باید برون سپاری شوند؟ انتخاب پیمانکار . انتخاب پیمانکار یک مسأله تصمیم گیری چند معیاره/ چند هدفی/ چند مشخصه‌ای است که در آن آلترناتیوها و معیارهای انتخاب پیمانکاران [هزینه، زمان، کیفیت و غیره] بررسی می شوند. تنظیم قرارداد. قرارداد منعقده باید ضمن جامعیت، آنقدر در سازگاری با محیط منعطف باشد که محدودیت هایی چون اطلاعات ناقص و عدم قطعیت در آن اثر گذار نباشند. تصمیم‌گیری در خاتمه روابط برون سپاری. در این زمینه سازمان یکی از سه گزینه زیر را پیش رو خواهد داشت:- اجرای برنامه در داخل. در پروژه‌های کوتاه مدت آموزشی که از طریق واگذاری پیاده و اجرا می‌شود، معمولاً پس از یک دوره برون سپاری، فعالیت و یادگیری، به داخل سازمان آورده می‌شود.- ادامه فعالیت پیمانکار فعلی. ادامه همکاری با پیمانکار فعلی، یکی از آلترناتیوهایی است که در هنگام خاتمه روابط می‌توان از آنها استفاده نمود.- انتقال فعالیت به پیمانکار جدید. معمولاً در شرایطی که از پیمانکار فعلی رضایت کافی وجود نداشته باشد و سازمان همچنان تمایل به برون سپاری داشته باشد، این گزینه انتخاب می‌شود.تبیین فرایندهای یاد شده، به معنای آمادگی برای مواجهه با چالشهاست، ولی قبل از هر چیز باید مشخص شود که از مراحل برشمرده شده چه انتظاری می رود و برآیند هر کدام چیست؟ پاسخ به این سؤال و اتکا بر اهداف و استراتژی سازمان، اطمینان بیشتری در تصمیمات اتخاذ شده ایجاد می نماید.ملاحظات سازمانی مدل تصمیم گیری منبع یابی استراتژیک، با تمرکز بر دو جهت سعی در توسعه آموزشهای سازمانی دارد. اول تمرکز بر منابع اصلی سازمان و حداکثر بهره برداری از امکانات داخلی ودوم برون سپاری فعالیت هایی که سازمان دارای قابلیت خاصی در آن زمینه نیست. [۱۳] ضروری است قبل از هر اقدام جدی، برنامه و رویکرد مشخصی برای دستیابی به اهداف پیش بینی شده تعیین گردد. به همین منظور لازم است که بررسی شود آیا موقعیت سازمان برای برون سپاری آموزش مناسب است یا خیر؟ تمرکز بر مواردی که می توانند با برون سپاری بهبود یابند [هزینه، قابلیت ها ، تمرکز مدیریت]، مواردی که می توانند بر فرایند برون سپاری اثر گذار باشند [ملاحظات و موارد مرتبط به قابلیت ها و محدودیتهای موجود] و محاسبه میزان کارایی و

اثربخشی هزینه‌های برون سپاری به نظام آموزش کمک خواهد نمود تا تصمیماتی را که بطور بالقوه بهترین گزینه برای تعیین فرایند برون سپاری هستند، شناسایی و انتخاب نماید. منافع و چالش ها با توجه به شرایط محیطی و الزامات آموزشی، برون سپاری این امکان را برای نظام آموزش فراهم می آورد که متناسب با حوزه تخصصی سازمان، آموزش های مورد نیاز را با اطمینان بخشی وکیفیت بالاتر ارایه نماید. آشنایی با منافع حاصل از برون سپاری، به تصمیم گیری درست نظام آموزش، برای بهره گیری از منابع بیرونی کمک خواهد نمود:- اقتصادی شدن برنامه ها در زمینه طراحی، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی- دسترسی به تجربیات سایر مراکز و متخصصان خارج از سازمان- کسب مهارت های جدید- پرکردن شکاف های آموزشی موجود از طریق بکارگیری ایده‌های نو و ظرفیت های بیرونی- ایجاد انعطاف‌پذیری در منبع یابی - کاهش زمان رسیدن به اثربخشی لازم- ایجاد امکان تمرکز بر فعالیت های اساسی- انعطاف‌پذیر نمودن ساختار نظام آموزش- همراهی نظام آموزش با تحولات محیطی.برخی از مشکلات ایجاد شده در فرایند برون سپاری، ناشی از عدم مهارت کافی در مواجهه با تأمین کنندگان می باشد. برخی از مهمترین دغدغه‌های تصمیم گیرندگان در این زمینه عبارتست از: [۱۳] فقدان مهارت های کلیدی و اساسی. ضعف در قابلیت‌ها، توانمندی و کمی دانش سازمان در برون سپاری خدمات آموزشی، ممکن است به انتخاب اشتباه از بین تأمین کنندگان پیشنهادی منجر گردد. فقدان ارتباطات بین فعالیت ها و عملیات سازمان. برون سپاری همواره امکان خدشه دار شدن روابط بین افراد یا واحدهایی را که فعالیت آنهاماتاثر گردیده است را ایجاد می نماید. بروز این مسأله می توان به محدودیت ظرفیت های انتقال مهارت و کاهش انعطاف‌پذیری سازمان بیانجامد. فقدان کنترل بر تأمین کنندگان. ممکن است تأمین کننده‌ای پس از بالابردن توان تخصصی خود [با استفاده از پشتیبان های سازمان]، اقدام به ارایه اطلاعات و دانش تخصصی سازمان به رقبا نماید. واضح است که باید نسبت به شناخت کامل و اخذ تعهد و اعتبار تأمین کنندگان اطمینان حاصل نمود.نتیجه گیریامروزه مشارکت در برگزاری دوره های آموزشی، مسأله ای است که ضرورت آن کاملاً احساس گردیده است. نظام های آموزش منابع محدودی دارند و بضاعت دانشی و مالی لازم را برای برگزاری تمام دوره ها در اختیار ندارند.برای تحقق چشم انداز و تسریع در دستیابی به اهداف تعیین شده، برون سپاری آموزش می تواند گزینه مناسبی باشد. آنچه که این مقاله به آن پرداخت، بررسی فرایند برون سپاری آموزش با رویکرد به مدل تصمیم گیری منبع یابی استراتژیك بود که بر اساس آن عوامل مؤثر بر فرایند برون سپاری، نظیر استراتژی های واگذاری و تصمیمات استراتژیک در انتخاب پیمانکار و واگذاری آموزش ها به تامین کنندگان بیرونی به تفصیل مورد بحث قرار گرفت. مراجع

[۱]Ravi venkatesan, “Sourcing: to make of not to make”, Harward Business Review, November-December, ۲۰۰۳[۲]Dess GG, Rasheed AA, Mclaughlir Kj,priem RL , “The new Corporate Architecture” , Academy of Management Executive,۱۹۹۵[۳] Turner, J, Rondney, “the Hand book of Project. Based Management”, Mc Grawhill, ۱۹۹۳[۴] Bettis RA, “outsourcing and Industrial decline”, Academy of Management Executive, ۲۰۰۲[۵]Ronan McIvor, “A practical Framework for Understanding the Out sourcing process positioning”, The Learn Organization, Volume: ۱۱ Issue: ۱, ۱۹۹۶[۶]Majewsky, Suzanne E, Dean V. Williamson, “How Do Consovtia organize collaborative R&D”, Harward Business Review, May- June, ۲۰۰۳[۷]Shaw.S, Fair.H, “Out Sourcing the hr function –Personal threat or valuable opportunity?” Asia Pacific Journal of Human Resources, ۱۹۹۷[۸]Van Mieghem, J.A, “Coordinating investments, production and subcon tracings”, Springer Publishers, London,

۱۹۹۹[۹] Gregory, Steve, “the Benefits of out sourcing have begun to cause a Ripple Effect on the Entire Analytical services sector”, Journal of European Industrial training Volume: ۲۶, Issue: ۶, ۲۰۰۳[۱۰] Harrigan, k. “Strategies for Intrafirm transfers and outside sourcing”, Academy of management Journal, ۱۹۸۵[۱۱] Tayles. Mike, Drury. Glin, “Moving from Make/ Buy to Strategic Sourcing: The Outsource Decision Process”, Long Range Planning ۳۴, ۲۰۰۱[۱۲] Momme.J, “Framework for outsourcing Manufacturing: Strategic and operational implication”, London: Pinter publishers, ۲۰۰۲[۱۳] Campbell J.D, “out sourcing in management: A valid alternative to Self Provision”, Journal of Quality in management, ۱۹۹۵

* این مقاله در ماهنامه مدیریت، شماره ۱۵۸، شهریور ۱۳۸۹ به چاپ رسیده است.

خلاقیت،فرایندی بایسته در آموزش های سازمانی

نویسنده: سعید هداوند

چکیده: امروزه سازمان ها برای دستیابی به جدیدترین فناوری و منابع قدرت با یکدیگر به رقابت می پردازند.مواجهه مؤثر با رقبا مستلزم در اختیار داشتن نیروهای انسانی توانمند می باشد و این از وظایف نظام های آموزشی است که موفقیت، ایده ها، برنامه ها، شیوه های نوین رقابتی و استفاده درست از آنها را به کارکنان بیاموزند. برای رسیدن به این مهم،
اهداف آموزشی یک سازمان باید حامل پیام های خلاق باشد. چنین رویکردی به نظام آموزش به عنوان یکی از اجزای اصلی استراتژی سازمان کمک خواهد نمود تا در اثر گذاری بر مهارت های ذهنی و شیوه‌های یادگیری کارکنان به گونه ای که منجر به ایجاد تفکر نو و انتقادی برای کشف مجهولات و ارایه راه حل گردد نقش مؤثری را ایفا نماید. مؤلف در این مقاله در مقام پاسخگویی به این سؤال است که کدام متغیرها، با چه میزان تأثیر و چه نوع تعاملی می توانند به شکل گیری ایده های نو در برنامه ها و روش های آموزشی کمک نموده و به پرورش کارکنان خلاق منجر شوند. کلمات کلیدی: خلاقیت، یادگیری، آموزشمقدمهدر عصر حاضرکه شاهد رقابت فشرده سازمان هابرای دستیابی به جدیدترین فناوری و منابع قدرت هستیم، کارکنان خلاق و صاحبان اندیشه نو به مثابه گرانبهاترین سرمایه سازمان از جایگاه رفیعی برخوردار هستند. مواجهه مؤثر با تحولات فزاینده محیطی در گرو خلاقیت است و از آنجا که تأمین اهداف سازمان مستلزم در اختیار داشتن نیروهای انسانی توانمند می باشد، این از وظایف نظام های آموزشی است که با ارایه مستمر ایده‌ها، برنامه های جدید و روش های نوین آموزش، کارکنان را به گونه ای پرورش دهند که قادر باشند به تنهایی تصمیم بگیرند، راه‌حل های تازه برای مسائل پیدا کنند و در قبال کار احساس مسئولیت نمایند. [۱] شکل گیری چنین مزیتی نه تنها به بهبود کیفی محصولات و توسعه بازار موجود خواهد انجامید بلکه باعث ایجاد بازارهای جدید و شکل‌دهی به محیط نیز می‌شود.با وجود اینکه تحولات محیطی، سازمان ها را در برابر دو راه خلاق بودن یا از بین رفتن قرار داده است ولی آنها معمولاً درک درستی از عوامل مؤثر برشکل گیری خلاقیت نداشته و نمی‌دانند چگونه کارکنان خود را خلاقانه پرورش دهند. آنچه که در این مقاله به آن پرداخته خواهد شد آن است که کدام متغیرها، با چه میزان تأثیر و چه نوع تعاملی می توانند به شکل گیری ایده های نو در برنامه ها و روش های آموزشی منجر شده و به پرورش کارکنان خلاق بیانجامند. برای پاسخگویی به سؤالات فوق، تعریف و ضرورت پرورش خلاقیت در سازمان در بخش اول مقاله مورد بررسی قرار می گیرد.در بخش دوم، در مورد مؤلفه های خلاقیت بحث خواهد شد. نظریه های یادگیری و آموزش خلاقانه، محور اصلی بخش سوم مقاله را

تشکیل می دهد.در پایان نیز جمع بندی و پیشنهادات ارائه خواهد گردید.خلاقیتگیلفورد خلاقیت را مرتبط با مجموعه‌ای از توانایی‌ها و خصیصه‌های هر فرد می داند.او معتقد است که نباید فقط از زاویه فراورده‌های ابداعی به خلاقیت نگریست. بلکه باید آن را به عنوان استعداد ذهنی بالقوه که به درجات مختلف در همه افراد اعم از کوچک و بزرگ وجود دارد مورد مطالعه قرار داد.[۲] استرنبرگ ،خلاقیت را به کارگیری توانایی های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید تعریف می نماید. [۳] گیزلین ، نیز خلاقیت را به ظرفیت دیدن روابط جدید، ایجاد اندیشه‌های غیرمعمول و فاصله گرفتن از روش ها و الگوهای سنتی تعبیر نموده است.[۴]ضرورت پرورش خلاقیتمهمترین دلیل نیاز به خلاقیت، بروز چالش است. امروزه سازمان ها در تمام دنیا با دو چالش جهانی شدن و رقابت مواجه می باشند و راه غالب شدن بر آنها دستیابی به ایده ها، برنامه ها و شیوه های نوین در مواجهه با آنها می باشد.[۵] برای رسیدن به این مهم، اهداف آموزشی یک سازمان باید حامل پیام های خلاق باشد. به باور فاسکو ، آموزش آفرینندگی و ایجاد قدرت خلاقیت در کارکنان مهمترین مسئولیت پرورشی نظام آموزش کارکنان می باشد.[۶] چنین رویکردی به نظام آموزش به عنوان یکی از اجزای اصلی استراتژی سازمان کمک خواهد نمود تا در اثر گذاری بر مهارت های ذهنی و شیوه‌های یادگیری کارکنان به گونه ای که منجر به ایجاد تفکر نو و انتقادی برای کشف مجهولات و ارایه راه حل گردد نقش مؤثری را ایفا نماید. مؤلفه های خلاقیت خلاقیت دارای سه مؤلفه اصلی مسأله‌یابی ، ایده‌یابی و اجرای ایده‌ها می باشد. هر کدام از این مؤلفه ها مبتنی بر سه عامل فردی، گروهی و سازمانی هستند که ذیلاً به آنها اشاره خواهد گردید: عوامل فردی: متشکل از دو شاخص توانمندی و ویژگی های شخصیتی است. - شاخص توانمندی شامل هوشمندی ، دانش کاری و مهارت فنی است. - ویژگی های شخصیتی شامل سخت کوشی ، داشتن تصور خلاق از خود ،موفقیت طلبی ، اعتماد به نفس ، استقلال طلبی ، ابهام پذیری و پذیرش ریسک است. عوامل گروهی: سه شاخص تنوع گروه ، انسجام گروه و سیستم ارتباطات را در بردارد.- تنوع گروه شامل ترکیبی از افراد درون سازمان و برون سازمان است.- انسجام گروه شامل داشتن هدف و چشم انداز مشترک، کمک به همگروهی‌ها و احترام قائل شدن برای دیدگاه‌های منحصر به فرد یکدیگر است. - سیستم ارتباطات نیز برقراری ارتباط درون سازمانی واحدها و همچنین ارتباطات برون سازمانی را شامل می‌شود. عوامل سازمانی: متشکل از شاخص های سبک رهبری ، ساختار سازمانی ، سیستم پاداش ، جوسازی ، چالش پذیری، اعتماد، تعارض، حمایت از ایده‌ها، گفتگو و ریسک‌پذیری است.[۷]یادگیری سازمانی یادگیری مؤثر به میزان درک سازمان از آموزش های خلاقانه بستگی دارد. «فاسکو» یادگیری مؤثر را مبتنی بر سه سطح زیر می‌داند: سطح اول، اساس فراگیری خلاق را تشکیل می‌دهد. فرایندهای متنوع تفکر نظیر سیلان ایده‌ها، انعطاف‌پذیری، ابتکار و همچنین عوامل شناختی مانند کنجکاوی، علاقه، واکنش و ریسک پذیری که در یادگیری نقش دارند در این سطح قرار می گیرند. سطح دوم، بر فرایندهای پیچیده‌تر تفکر همچون برخورد با تنش‌های پیچیده، درگیر شدن در تصویرسازی ذهنی و ایجاد آزادی و ایمنی روانی تمرکز دارد. دراین سطح می‌توان به عوامل شناختی نظیر کاربرد و عوامل عاطفی مانند پرورش ارزش ها نیز اشاره کرد. سطح سوم، بردرگیری فراگیر با مسائل و چالش های واقعی تأکید دارد. عوامل شناختی در این سطح شامل تفحص مستقل، خود جهت‌دهی در یادگیری، مدیریت منابع و پرورش ایده است.[۸]تورنس، معتقد است ، مؤثرترین روش ها در آموزش های خلاقانه، روش هایی هستند که برای ایجاد انگیزه و فراهم کردن فرصت های یادگیری فعال به هر دو بعد شناختی و عاطفی توجه دارند. بهره برداری از سیمولاتورهای آموزشی یا ایجاد موقعیت هایی شبیه شرایط واقعی در آموزش تفکر خلاق به کارکنان از این نمونه اند.[۸]به زعم رنزولی، در آموزش های مبتنی بر خلاقیت، می بایست سبک یادگیری ویژه در فراگیر مد نظر قرار گیرد. او معتقداست که مربیان می بایست گرایش به کارهای خلاق را از طریق علائق فراگیران برانگیزانند. هر قدر شدت و میزان علاقه فراگیران بیشتر باشد خلاقیت بیشتری از خود نشان می‌دهند. روش های تدریس نیز باید متناسب با توانایی ها، علائق و حوزه کاری ایشان تنظیم شود.[۳]همچنین از عناصر اساسی در برنامه های آموزشی سازمان، موضوع،

محتوا و روش‌شناسی آن است. در موضوع، آنچه که مهم است مجموعه اطلاعات و دانش نیست بلکه راه دقیق تفکر درباره آنها است، بسیاری از کارکنان اطلاعات زیادی از موضوع دارند، اما راه تفکر درباره آن را نمی‌دانند. در محتوای موضوع، دو مسأله مطرح است: اول اینکه یک دوره یا واحد آموزشی، چه موضوعاتی را باید در برگیرد و دوم اینکه که در چه سطح از پیشرفت و پیچیدگی باشد.[۹] ریس، بر نقش مربی، به عنوان مشاور و سرمشق در رشد خلاقیت تاکید می‌کند و معتقد است مربیان باید به محتوای رشته خود تسلط داشته و از روش های گوناگون تدریس آگاه باشند و از آنها بهره ببرند.[۶] انگیزه و علاقه مربیان به کارشان نیز اهمیت زیادی دریادگیری خلاقانه دارد. آمابیل ، در الگوی غنی سازی برنامه‌های آموزشی بر گسترش و ترویج خلاقیت در سازمان تاکید می‌کند. در این الگو اهداف زیر مد نظر قرار گرفته است:۱- برانگیختن و ارتقای خلاقیت در فراگیران با استعداد،۲- بهبود بخشیدن به کیفیت آموزش و گسترش دامنه طرح غنی سازی ؛۳- تدوین برنامه آموزش منظم و ایجاد همکاری بین مربیان و فراگیرانی که در طرح شرکت دارند؛[۷]به زعم مؤلف باید امکان تجربه یادگیری برای تمام فراگیران فراهم شود، به طوری که بتوانند هر مسیری را متناسب با توانایی های فردی، علائق و سبک یادگیری خود طی کنند.خلاقیت و آموزش نظام آموزش از جنبه‌های مختلفی مانند شرایط محیطی، فیزیکی، نقش مربی، روابط فراگیران با یکدیگر و روابط آنها با مربی برانگیزه یادگیری و خلاقیت تاثیر مستقیم دارد. بر این اساس نگاه به آموزش برای دستیابی به سطوح بالای اثربخشی و کارآمدی نیروی انسانی می‌بایست با آگاهی از میزان خلاقیت وتقویت آن به دنبال تعالی مراکز آموزش از حالت سنتی به مراکزی با عملکرد عالی صورت گیرد. به گونه‌ای که در آن بهبود مستمر یادگیری توسط همگان اجرا شده و به عنوان یک فرهنگ در بین کارکنان درآید. برای ایجاد چنین نظامی می توان اقدامات ذیل را به کار بست:۱) آشنا ساختن مدیران و مربیان با مفاهیم خلاقیت و راهکارهای پرورش و تقویت آن در کارکنان. برای این کار می‌توان از تشکیل دوره‌های آموزش ضمن خدمت استفاده کرد. مدیران و مربیان پس از آشنایی با مفاهیم وراهکارهای پرورش خلاقیت می‌توانند آن را به کارگیرند و ضمن دوری از سخت گیری‌های بی‌جا، کارکنان را به مشارکت فعال در سازمان و انجام کارهای گروهی تشویق کنند. این گونه تدبیرها زمینه پرورش خلاقیت را فراهم خواهند آورد.۲) تغییرات اساسی در محتواهای آموزشی. هرچند با استفاده از محتواهای آموزشی و شیوه‌های تدریس موجود نیز می‌توان به پرورش خلاقیت کمک کرد، اما با توجه به ضرورت بهبود مستمر، نیاز است تغییراتی در محتوا ها و شیوه های تدریس داده شود. مثلاً ـ محتوا به طریقی ارائه شود که فقط ارایه اطلاعات در سطح دانش نباشد و زمینه برای بحث و گفتگوی میان فراگیران فراهم گردد.۳) تغییر در شیوه ارزیابی. برای پی بردن به میزان موفقیت برنامه های پیش بینی شده می بایست نتایج به دست آمده را ارزیابی نمود. ارزیابی باید تا حدود زیادی رشد و خلاقیت را در فراگیران سنجش نماید. یعتی به جای استفاده از سوالات تستی و تک جوابی، بیشتر از سؤالاتی که به تفکر و ارائه نظر و عقیده فراگیر نیاز دارند استفاده شود.۴) فعال‌سازی گروه های غیر رسمی.از طریق فعال‌سازی گروه های های غیر رسمی و مبتنی بر نیازهای سازمان، می‌توان کارکنان را به مشارکت در امور سازمان دعوت کرد. در این گروهای کاری فراگیران برای ارائه راه‌حل‌های مناسب تشویق به تفکر می‌شوند و باگسترش دید آنها خلاقیت آنان نیز پرورش می‌یابد. این گونه مشارکت‌ها به افزایش اعتماد به نفس و خود شکوفایی فراگیران خواهد انجامید.آموزش خلاقآموزش خلاقانه یک ضرورت ویژه سازمانی به شمار می رود. آنچه در تفکر یک سازمان بایستی گنجانده شود آینده سازی و فراهم آوری شرایط آن است. با این اندیشه که به بهبود و تغییر به عنوان یک برنامه دراز مدت و مستمر نگریسته شود. در آموزش های خلاقانه دو کار عمده صورت می گیرد:الف) تعریف موضوع: مشکلات سازمان که غالباً در هاله‌ای از ابهام بوده و کارکنان شناخت دقیقی نسبت به ساختار مشکل و پیچیدگی‌های فنی آن ندارند تشریح شده تا آنها با آشنایی دقیق و بینش روشن، افکار نو و بکر خود را مطرح سازند. لازمه این کار آن است که اولاً تعریف موضوع تا حد ممکن بسط پیدا نماید و ثانیاً موضوع از زاویه غیر مرسوم تعریف گردیده و مفهوم جدیدی از آن ارائه شود.ب ایجاد راه‌حل های دیگر: دوری از

روش هـای مرسوم و ایجـاد زمینه در اسـتفاده از راه‌حل های گوناگون، اساس خلاقیت است. توجه به سه عامل:۱) به تأخیر انداختن هر گونه قضـاوت و داوری (اولین راه‌حـل بهترین راه حل)،۲)گسترش راه‌حل های موجود ۳) ترکیب خصـلت های غیر مرتبط،زمینه را برای ارایه راه حـل هـای خلاقـانه آماده می سازد.همچنین رعایت موضوعات ذیل به تقویت آموزش های خلاقانه کمک خواهد نمود: ۱) طبقه‌بندی موضوعات اغلب موضوعات آموزشـی را می توان به دو دسته موضوعاتی که شناخته شده بوده و روش پرداختن به آنها معلوم می‌باشـد و موضوعاتی که در آن هم مسأله و هم روش حل مسأله شـناخته شده نیست تقسـیم نمود. به همین دلیل لازم است تا موضوعات و برنامه های آموزشـی مورد نیاز طبقه بندی شوند.در آموزش های خلاقانه، فراگیران را می بایست به تدریج در موقعیت هـایی قرارداد که در آن هم مسأله و هم روش حل مسأله ناشـناخته هسـتند. در این شـرایط هرچه موقعیت برای چالش بیشتر آماده‌تر باشـد میزان خلاقیت فراگیران بیشتر خواهـد بود.۲) تمرکز بر مهـارت حـل مسـأله روش های تـدریس می بایست متمرکز بر مهارت های حل مسأله گردیده و فراگیران به اسـتفاده از این مهارت ها ترغیب شوند. معروفترین روشـی که به آموزش های خلاقانه کمـک می‌نمایـد روش بـارش مغزی است. علاـوه براین روش، آموزش مهـارت هـای پژوهشـی نیز به فراگیران در یادگیری خلاق کمـک می کنـد. آمـوزش هـای روش صـحیح وضـع کردن فرضـیه و آزمودن آن توانـایی هـای تفکر خلاـق را در فراگیران افزایش می‌دهد.۳)اهمیت دادن به دسـتاوردهای خلاقـانه تشویـق و تقـویت رفتارهـای خلاـق بـاعث تقـویت آنهـا می‌شود. مواجهه منطقی با سؤالاـت غیرمتعارف فراگیران، ارزش گـذاری به انـدیشه‌ها و راه‌حل های پیشـنهادی آنان فرصت های مناسبی را برای یادگیری‌های خود انگیخته کارکنـان ایجـاد نموده و به آنهـا این فرصت را خواهـد داد تـا بـدون ترس از ارزیـابی، به یـادگیری، تفکر و اکتشـاف بپردازند.۴) تجربه انـدوزیحتی المقـدور تجـارب فراگیران به موارد محـدود منحصـر نگردد. لاـزم است تا علاوه بر شـرایط معمول و موقعیت های متداول آموزش رسمی برای کارکنان، فرصت‌های تازه و متنوعی فراهم گردد. همچنین از دیگر اقداماتی که به تقویت آموزش هـای مبتنی بر خلاـقیت می انجامنـد می توان به این موارد اشـاره نمود:۵. بهره‌منـدی از آرای روان شـناسان تربیتی و جامعه شناسـان در ارایه آموزش به کارکنان؛ ۶. ترتیب دادن سـخنرانی برای کارکنـان خلاـق؛ (سایرین را در معرض آموخته‌های دیگران قرار می‌دهد) ۷. تأکیـد بر روش های فعال در تـدریس؛۸. دادن فرصـت برای بیـان احساسـات مثبت به فراگیران؛۹. طراحی و ابـداع موقعیت های چالش انگیز؛۱۰. توجه به تفاوت های فردی در برنامه ریزی و اجرای آموزش؛۱۲. پرهیز از تحمیل یک روش آموزش خاص برای کلیه فراگیران؛ ۱۳. فراهم کردن فرصت جهت یادگیری خود انگیخته؛۱۴. دادن فرصت به فراگیران جهت طرح سوالات غیر معمول و بحث انگیز.محیط آموزشـی خلاقابعاد یک محیط آموزشـی خلاق به پنج بخش تفکیک می گردد. ذیلاً به هر یک از این ابعاد پرداخته خواهـد شـد.۱) بعـد محیطی- اجتماعیساختـار محیطی – اجتمـاعی کلاـس، تـاثیر زیادی در فراینـد یادگیری دارد. احسـاس امنیت، اولین شـرط داشـتن کلاس خلاق است. فراگیران بایـد بتواننـد بـدون نگرانی هر نوع سؤالی را بپرسـند و در بحث‌ها آزادانه شـرکت کنند. احترام متقابل بین فراگیر و مربی، سـبب تقویت اعتماد به نفس در فراگیران می‌شود.ماروین ، ارزیابی و رقابت را کشنده خلاقیت می‌داند. هرچند ضرورت ارزیابی را نمی‌توان انکار کرد، اما گاهی می‌توان از خود ارزیابی نیز استفاده نمود. البته اگر ارزیـابی جنبه کیفی به خود بگیرد و هـدف آن آگـاه کردن فراگیر از کارش باشـد اثرات منفی آن تقلیل می‌یابـد. رقابت نیز به احسـاس حقارت در فراگیران منجر می گردد. [۷] لـذا پیشـنهاد می شود به جـای رقابت فردی بر رقابت درون فردی، یعنی رقابت هر فرد با خودش تمرکز گردد. وجود آزادی فکر، بیان و حرکت از ضـروریات محیط آموزشی خلاق به شمار می‌رود. ۲) بعد عاطفی- شناختی پژوهشـگران وجود زمینه‌های عاطفی – شـناختی را برای رشد خلاقیت ضروری می‌دانند. تورنس و استرنبرگ،کنجکاوی و درگیر شـدن بـا ابهـام، تخیل و توانایی خطرکردن را از مهمترین موارد خلاقیت برانگیز در ساختار عاطفی- شـناختی ذکر نموده‌انـد. [۷] برای تقویت کنجکاوی، ایجاد فرصت برای مشاهده، آزمایش و جسـتجوی محیط، پژوهش و تجربه کردن ضـروری است. مربی توانـا بـا ایجـاد حساسـیت به مسائل گوناگون سازمانی می‌توانـد در این زمینه نقش مؤثری ایفا نمایـد. خطرپـذیری معقول و بررسـی

شیوه‌های تازه و غیر معمول، درگیری با پیچیدگی و لذت بردن از این درگیری نیز اهمیت زیادی در رشد خلاقیت کارکنان دارد.[۸]۳) بعد فکری هرچند در ساختار فکری مناسب برای رشد خلاقیت، تنها تفکر واگرا مورد نظر نیست، اما با توجه به خلاء موجود در زمینه تفکر واگرا، لازم است برای برانگیختن این توانایی تلاش کرد. مربیان اگر برای ایده‌های غیرعادی ارزش قائل شوند، می‌توانند قدرت ابتکار را در فراگیران ارتقاء دهند. کیفیت سؤال مربی نیز نقشی تعیین کننده در این زمینه دارد و سبب انعطاف‌پذیری در فراگیران می‌شود. مربی می‌تواند با تقویت کمیت، سیلان فکر را در فراگیران افزایش دهد. [۶]۴) بعد آموزشی از مهمترین ابعاد عملکرد نظام آموزش محسوب می‌شود. مربی آگاه و توانا می‌تواند با بهره‌گیری از روش ها و راهبردهای خلاق تدریس، حتی محتوایی نامناسب را خلاقانه تدریس کند و جو مناسب خلاقیت در کلاس بوجود آورد.۵) بعد فیزیکی ساختار فیزیکی نیز اهمیت زیادی در برانگیختن قوای خلاق فراگیران دارد. بهره‌گیری از محرکات بصری متناسب با موضوع آموزش، استفاده از وسایل کمک آموزشی و... می‌تواند ساختار مناسبی برای فعالیت خلاقه فراگیران و مربی ایجاد نماید.در زیر نمودار الگوی رشد خلاقیت در آموزش های سازمانی آورده شده است.چالش ها و پیشنهاداتمهمترین چالش های محتمل در فرایند برنامه ریزی و اجرای آموزش های مبتنی بر خلاقیت عبارتند از :۱. محدودیت زمان آموزش برای کارکنان ۲. عدم شناخت و تبحر کافی مربی در تدریس موضوع مورد نظر در مدت زمان پیش بینی شده ۳. تأکید بر بهره برداری از یک منبع یا مرجع مشخص آموزشی۴. عدم فرصت کافی جهت ابراز نظر به فراگیران۵. مقایسه فراگیران با یکدیگر ۶. ضوابط و قوانین انعطاف ناپذیر ۷. مزاحم تلقی شدن فراگیران خلاق۸. عمومیت یافتن ترس از انتقاد و شکست ۹. عدم اعتماد به نفس کافی در فراگیر و مربی ۱۰. تمایل به همرنگی و همگونی بین فراگیر و مربی ۱۱. عدم تمرکز سازمان بر موضوع خلاقیتبر این مبنا، پیشنهاداتی به عنوان راهکارهای عملیاتی جهت مدیریت مؤثر فرایند یادگیری ارایه می گردند:۱. تخصیص بخشی از سرانه آموزش به تحقیقات و عملکردهای آموزشی خلاقانه ۲. تخصیص ساعتی از آموزش تحت عنوان مطالعه آزاد در کلاس های درس ۳. تقدیر از کارکنان دارای مقالات و ایده‌های نوین ۴. تشویق یادگیری های خود انگیخته و ارزش قائل شدن برای آننتیجه گیریهمیشه این باور وجود دارد که هر فرد در حالت عادی دارای استعدادها، قابلیت‌ها و ظرفیت هایی نظیر خلاقیت، نوآوری، ابتکار و اختراع است که بر اثر آموزش و پرورش مناسب می‌توان این استعدادها را به منصه ظهور رسانید.از آن جا که همه سازمان ها برای بقاء نیازمند نظرات بدیع و سازنده می باشند وآموزش های سازمانی محمل مناسبی برای طرح اندیشه های نو را فراهم می آورند لذا توجه به این موضوع و فراهم نمودن زمینه‌های پرورش کارکنان کاملاً ضروری می نماید. تاکید مقاله حاضر بر این مسئله بودکه نظام آموزش می تواند با اصلاح ساختارها و فرایندهای جاری آموزش، به بهبود کیفی عملکردهای آموزشی کمک نموده و زمینه را جهت اجرای آموزش های خلاقانه فراهم آورد. منابع

۱. سعادت. اسفندیار و صادقی.منصور، طراحی و تبیین مدلی جهت زمینه سازی برای خلاقیت در مؤسسات پژوهشی کشور، ماهنامه دانشور، شماره ۱۴، ۱۳۸۴۲. آقازاده.محرم، چگونه خلاقیت را در دانش آموزان پروش دهیم؟ ماهانه رشد تکنولوژی آموزشی، دوره نوزدهم، شماره ۱۵۲،۱۳۸۲

۳. Strenberg.Robert J, Athree, (۱۹۸۹), Fact model of-Creativity, The nature of creativity contemporary, Cambridge University press psychological perspectives ۴. شهرآرای. مهرناز، خصوصیات پرورش دهندگان خلاقیت، مجله پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت، شماره ۴، ۱۳۷۴۵. بهروزی. ناصر، ضرورت پرورش خلاقیت در آموزش عالی، فصلنامه آموزش مهندسی ایران، شماره ۲۹، ۱۳۸۵

۶. Quinn R, Faerman, Thompson & McGrath, (۱۹۹۰), Becoming a moster manager, N, Y: John Wiley & sons۷. Oldham G.R, Cummings A, (۱۹۹۶), Employee Creativity: Personal and Contextual factors, Academy of management Journal

۸. حسینی. افضل السادات، الگوی رشد خلاقیت و کارآیی آن در ایجاد مهارت تدریس خلاق در معلمان ابتدایی، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، سال پنجم، شماره ۱۵، ۱۳۸۵۹. حسینی . افضل السادات، تاثیر برنامه آموزشی خلاقیت بردانش، نگرش و مهارت معلمان، تهران: سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی درسی وزارت آموزش و پرورش،۱۳۸۱* این مقاله در ماهنامه مشاور مدیریت، شماره ۱۹، مهر ۱۳۸۷ به چاپ رسیده است.

مهندسی مجدد فرایندهای آموزشی

سعید هداوند–مدیر آموزش شرکت صاایران

راهبردی برای همگرایی نظام آموزش با استراتژی سازمان– چکیده: پویایی آموزش های سازمانی،به میزان نوآور بودن آنها بستگی دارد.اگر چه این شرط، بدون مدیریت صحیح یادگیری، تضمینی به دست نمی‌دهد و حصول آن به فهم بازنگری در فرایندها برای دستیابی به سطوح بالاتر عملکرد و تجربه کردن راه حل های متعدد در مواجه با چالش ها بستگی دارد،

اما وضعیت فعلی نظام های آموزش حاکی از آن است که علی رغم تکامل مفاهیم و متدولوژی های مهندسی مجدد، اغلب آنها به این موضوع توجه نکرده و یا در اجرای موفق آن ناکام مانده‌اند.آنچه که این مقاله در پی آن است فهم این موضوع محوری است که چگونه می توان از مهندسی مجدد در بازنگری ساختار و فرایندهای نظام آموزش استفاده نمود و از برآیندهای آن در جهت همگرایی برنامه های آموزشی با استراتژی های سازمانی بهره جست.کلمات کلیدی: مهندسی مجدد، فرایندهای آموزشی، مدیریت، استراتژیمقدمهآموزش های سازمانی از نقش و تأثیرگذاری مهمی در بهبود روند امور برخوردار بوده و با ارتقای دانش، نگرش و مهارت های مورد نیاز، به توسعه سازمان کمک می نمایند. تأثیر آموزش در افزایش بهره وری سازمان از موضوعات مهمی است که از نیمه دوم قرن بیستم و با طرح نظریه سرمایه انسانی توسط «تئودور شولتز » مورد توجه قرار گرفت. بر مبنای این نظریه، آموزش ظرفیت های مولد کارکنان را افزایش داده و منافع آتی برای سازمان به همراه می آورد. [۱]در سازمان های توسعه یافته،کارکنان دانشی به عنوان عالی ترین نوع سرمایه انسانی، یادگیرنده، کارآفرین و ظرفیت ساز هستند. یعنی عامل اساسی در تولید دانش جدید، تکنولوژی جدید، سرمایه فیزیکی جدید و بهره برداری مطلوب از منابع ملموس و ناملموس به شمار می روند. اما متأسفانه در ایران، اغلب آموزش های سازمانی این توان را در کارکنان ایجاد نمی نمایند. حال برای مؤلف این سؤال پیش می آید که چرا دانش آموختگان سازمانی دارای چنین ویژگی هایی نیستند؟ اگراز چشم انداز رایج به موضوع نگاه شود، مشکل متوجه نظام آموزش خواهد شد. اما اگر عمیق تر به این موضوع توجه شود، مشخص خواهد گردید که مسئله چند بعدی است و مهمترین بعد آن به سطح و محتوای فناوری های نهادینه شده در سازمان و نحوه مواجهه نظام آموزش با فناوری های یاد شده باز می گردد. [۲] در این بین آنچه که توجه متخصصان را به خود معطوف نموده، عمدتاً متمرکز بر انطباق آموزش ها با دانش روز می باشد. به عبارت دیگر اغلب تلاش ها و برنامه ریزی ها صرف آن می گردد تا روش ها و راهکارهای اجرایی به گونه ای طراحی شوند تا هرچه بیشتر با نیازها و مسایل نظام آموزش تناسب داشته باشند. این اهتمام در جای خود بسیار با ارزش است اما این موضوع که طرح های نوآورانه به گونه ای در نظام آموزشی سازماندهی گردند که با کمترین چالش و بیشترین انطباق به بدنه سازمان راه پیدا نمایند، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. [۳] این مسئله در سطحی بالاترازانطباق فنی است و بر همین اساس تاکنون در نظام آموزشی سازمان ها کم و بیش نادیده گرفته شده است. بهبود در نظام آموزش مستلزم تحول است و در روند تحولات، حداقل دو مرحله متمایز قابل تشخیص می باشد:□ مرحله طراحی نوآوری مناسب، که در آن انطباق فنی صورت گرفته و نوآوری مطابق با دانش روز و مبتنی بر دیدگاه کارشناسان و صاحب نظران تولید می شود. □ مرحله انطباق سازمان، که بر اساس آن نوآوری به نحوی انتشار می یابد که در بدنه سازمان نفوذ کرده و توسط کارکنان پذیرفته و به کار گرفته می شود. به سخن دیگر از آهنگ پذیرش

منطقی برخوردار می باشد.[۴]استقرار هرگونه برنامه بهبود و نوآوری مستلزم تعریف مجدد چشم انداز، اهداف، استراتژی ها و برنامه های نظام آموزش و همگرایی آنها با رهبردهای کلان سازمان و واقعیت های حاکم بر آن می باشد. برای انجام این مهم می توان از یکی از نوآوری های مدیریتی به نام «مهندسی مجدد » استفاده نمود. مهندسی مجدد بر طراحی مجدد فرایندهای آموزشی جهت دستیابی به کیفیت و اثر بخشی بیشتر تأکید نموده و با در نظر گرفتن پیشرفت فناوری، برای مواجهه با چالش هایی نظیر افزایش هزینه ها، تشدید رقابت ها و انتظارات و نیازهای روز افزون سازمان تدابیر مناسبی اتخاذ می نماید. مسئله اصلی این مقاله آن است که چگونه می توان برنامه های بهبود را در نظام آموزش های سازمانی طراحی و اجرا نمود؟ الگوی مناسب برای این کار کدام است و واجد چه ویژگی هایی می باشد؟ برای تبیین این موضوع، سازمان های مبتنی بر دانش و ویژگی های آنان در بخش اول مقاله تشریح خواهد گردید. در بخش دوم، ضرورت بازنگری در آموزش های سازمانی مورد بحث قرار گرفته و از این منظر چالش های پیش رو بررسی خواهد شد. در بخش سوم، مفهوم مهندسی مجدد و روش به کار گیری آن در حوزه آموزش طرح خواهد گردید. ارایه چارچوبی مفهومی برای اجرای مهندسی مجدد در فرایندهای آموزشی، به عنوان محور اصلی مقاله در بخش چهارم، به تفصیل بررسی می گردد. در بخش پایانی نیز با تشریح دستاوردها و محدودیت هایی که در شکل دهی کاراثر گذار می باشند از مباحث مطروحه نتیجه گیری به عمل آمده و پیشنهاداتی نیز برای بهبود روند امور ارایه خواهد گردید.سازمان های مبتنی بر دانشسازمان های دانشی در یک فضای رقابتی مبتنی بر نوآوری فعالیت می کنند.این سازمان ها محصولات مبتنی بر دانش را که به سرعت تغییر ماهیت و کیفیت می دهند تولید می نمایند. از آن جا که در چنین فضایی سازمان فرصت لازم را برای دستیابی به مقیاس اقتصادی و رسیدن به حداکثر سود بالقوه در اختیار ندارد، لذا از این رو هدف خود را کسب و حفظ فرصت رقابتی قرار می دهد. بر این اساس ساختار آموزش، در چهار گروه «کسب دانش»، «مدیریت دانش»، «طرح ریزی برنامه ها» و «ارایه آموزش های مورد نیاز» سازماندهی می گردد. طرح ریزی چنین فرایندی به انواع سرمایه انسانی که می بایست واجد ویژگی های زیر باشند نیاز دارد:۱) شناسایی مرزهای جهانی دانش و اخذ دانش مورد نیاز به تناسب حوزه های تخصصی و مورد نیاز سازمان؛۲) شناخت نیازها و سلیقه های مخاطب و تأمین دانش مورد نیاز برای برآورده ساختن آن؛ ۳) قابلیت تبدیل دانش فناوری جدید به فرایندها و محصولات جدید مورد تقاضای مخاطبان؛۴) توانایی بهره برداری از تجهیزات سخت افزاری و نرم افزاری روز [۲]در فرایند آموزش های مبتنی بر شرایط محیطی، چهار نوع سرمایه انسانی اشاره شده مکمل یکدیگر هستند. یعنی برای رسیدن به یک سطح مشخصی از اثر بخشی باید انواع آموزش ها را به یک نسبت ثابت افزایش داد. توانایی آموزش، بازدهی و کارایی هر نوع سرمایه انسانی در فرایند آموزش های سازمانی به سطح دانش نهادینه شده در هر یک از فعالیت های بالقوه مربوط است. دانش تنها وقتی به صورت کارا عمل می نماید که سطح آن معادل سطح دانش موجود در بازار باشد و اگر کمتر یا بیشتر باشد، بازدهی سرمایه انسانی کاهش می یابد.[۵] در نمودار زیر رابطه بین بهره برداری از فناوری های جدید و دانش سرمایه انسانی آورده شده است.دستیابی به دو هدف عمده« تربیت نیروی انسانی مطابق با نیازهای سازمان» و «اعتبار بخشی به سیستم آموزش موجود در قالب استانداردهای تعریف شده» چارچوب کلی نظام آموزش سازمان های مبتنی بر دانش را شکل می دهد. [۶] باتوجه به اهمیت حفظ و توسعه جایگاه رقابتی سازمان با دیگر رقبا، بدیهی است که این انتظار وجود داشته باشد که برنامه های آموزشی با هدف تأمین نیازهای دانشی، برنامه ریزی و اجرا گردند. در این خصوص، ایجاد رابطه ای منطقی و دو سویه بین نظام آموزش و مخاطبان آن ضروری است. به این معنا که نظام آموزش می بایست از یک طرف نیازهای علمی و فنی سازمان را برآورده سازد و از طرفی نوآوری های دانشی و موضوعات روز را به سازمان تزریق نماید. به عبارتی در عین حال که محدود کردن نظام آموزش به پاسخگویی نیازهای روزمره موجب عقب افتادگی فناورانه آن می شود، یک جانبه گری آن به مسایل علمی جدید و غفلت از مشکلات و چالش های موجود نیز موجب پیدایش گسست و ایجاد شکاف بین برنامه ها و نیازهای مخاطبان خواهد گردید.بر این

اساس، یک برنامه آموزشی تنها در صورتی موفق خواهد بود که با استفاده از دیدگاه های خبرگان و به منظور پاسخگویی به نیازهای علمی سازمان تنظیم و تدوین گردیده و با مساعدت کارشناسان آموزش به مرحله اجرا درآمده و در این مسیر مستمراً اصلاح گردد. «گرانت » تنظیم مهارت آموزی ها با نیازهای سازمان و محیط پیرامونی و گذر از تأمین نیازهای بخش عمومی به تأمین نیازهای بخش خصوصی را از مهمترین اصلاحات مورد نیاز در این مسیر برمی شمارد. [۷] انجام اصلاحات مستمردر فرایندهای محوری، این امکان را به وجود خواهد آورد که تغییرات اساسی در «موضوع»، «محتوا»، « شیوه برنامه ریزی»، «اجرا» و «ارزشیابی» آموزش ها ایجاد گردیده و آن دسته از برنامه هایی که ارزش افزوده ایجاد نمی کنند با آموزش های جدید جایگزین گردند. تنها در این صورت است که انرژی سازمان بر کارهای واقعی و آموزش های ارزش آفرین متمرکز شده و اثربخشی را با افزایش سرعت، ارتقای کیفیت، بهبود خدمات و کاهش هزینه تمام شده به دنبال خواهد آورد.بازنگری در نظام آموزش های سازمانیصنعتی شدن جوامع و رشد سریع فناوری های نوین، در عین خلق فرصت های جدید، تهدیدات بالقوه ای را نیز به ویژه برای کشورهای در حال توسعه ایجاد نموده است.اگر این شرایط به درستی تحلیل و راه کارهای مناسب برای مواجهه با آن اندیشیده نشود، نه تنها امکان بهره برداری از فرصت های خلق شده وجود نخواهد داشت بلکه آنها را به تهدیدهایی بالفعل نیز تبدیل خواهد نمود.امروزه توجه به مفاهیمی مانند «دستیابی به توسعه پایدار و صیانت از آن به عنوان یک مسئولیت جمعی»، «تولید دانش محور» و «محدودیت منابع تجدید ناپذیر انرژی» در برنامه ریزی های بلند مدت و میان مدت کشورها ، همواره ملازم با تغییرات جهت دار برنامه های توسعه منابع انسانی بوده است. برخلاف نظریه های قدیمی که توسعه را فرایندی متکی بر دو عامل «برنامه » و «سرمایه » می دانستند، امروزه از «نیروی انسانی » و قدرت خلاقانه اندیشه وی به عنوان مهمترین و تنها عامل در توسعه پایدار نام برده می شود. [۲]در این میان نظام های آموزش با نقش دو جانبه خود، یعنی بسط و توسعه مرزهای دانش سازمانی و آموزش کارکنان جایگاه منحصر به فردی دارند. اگر بپذیریم که در نهایت کارشناسان و مدیران تصمیم ساز و تصمیم گیر هر سازمان، برآیند آموزش های اثر بخش هستند، نقش نظام های آموزش در توسعه و استمرار رشد همه جانبه بیشتر آشکار می شود. علاوه بر این، خلق سریع فناوری های جدید و به تبع آن ایجاد فرصت های نابرابر در محیط کسب و کار، اهمیت و لزوم بازنگری مستمر برنامه های آموزشی و همگامی آنها با دانش روز را بیش از پیش آشکار می سازد.[۸] همچنین رشد شتابان فناوری موجب ظهور نظام های آموزشی نوین به عنوان مرحله جدیدی از توسعه سازمانی شده است.برنامه های منطبق با انتظارات سازمان و نیازهای خاص هر فرد در دستور کار این گونه نظام ها قرار گرفته و مفهوم جدیدی از «آموزش انعطاف پذیر» و فضای کاری مبتنی بر مهارت و اعتماد بیشتر را ایجاد نموده است.استقرار کامل گروه های آموزشی، مدیریت به موقع آموزش های برنامه ریزی شده و کنترل مستمر کیفیت با هدف اثر بخشی آن از مهمترین برآیندهای نظام های نوین می باشند. برای دستیابی به این برآیندها الگوی قطعی واحدی وجود ندارد، بلکه سازمان باید متناسب با قابلیت های خود و پتانسیل موجود و میزان حمایت مدیریت ارشد، متدولوژی های ویژه ای را طراحی کرده و به کار گیرد.استقرار مدل های جدید در ساختار آموزش به تغییر جهت از توجه صرف به فعالیت های جاری، به انجام دادن امور براساس چابکی، انعطاف پذیری و پاسخگویی نیازمند است. علاوه بر به کارگیری مؤثر فناوری ارتباطات و اطلاعات در ساختار آموزش، انطباق پذیری فرایندها با استراتژی ها و تعامل مستمر در کل سازمان ضروری می باشد. [۹]چنین فرایندی از آنچه تا به حال تجربه شده متفاوت و از آن سریع تر است. در این شرایط از طرفی فشار پیرامونی برای دریافت به موقع آموزش های مورد نیاز بسیار جدی تر است و از طرف دیگر به جای روابط یک طرفه با مخاطبان، همکاری با آنها برای ارایه آموزش های با کیفیت بالاتر مشاهده می شود. حال این سؤال مطرح می شود که بازنگری در نظام آموزش و استقرار روش های نوین بر دانش مورد نیاز سازمان چه تأثیری داشته و آیا باعث افزایش و توسعه فرصت های آموزشی می شود؟ پاسخ مؤلف مثبت است و ابزارهای اساسی برای این کار را شامل «ارتباطات»، «فناوری های جدید آموزش»، «اطلاعات»، «آگاهی کارکنان و

مشتریـان»، «تخصـص گرایی انعطـاف پـذیر »، «جهـانی شـدن »، «تولیـد علم »، «توسـعه کیفیت »، «طراحی مجـدد فراینـد آموزش » و«سازمـان یادگیرنـده » بر می شـمارد.از این رو در یـک سازمان علمی یا دانش بنیان ما شاهـد تفاوت های اساسـی با آموزش های سنتی می باشیم. در واقع آنچه که سازمان های فعلی به آن نیاز مبرم دارند، بازنگری همه جانبه و اساسی در نظام آموزشی است. به طوری که بـا نیازهـای بـازار، مشتریان و کارکنان تأمین کننـده آن هماهنگ و با پیشـرفت های نوین و مـداوم فناوری در خلال سال های آینده همگام شود. همچنین فعالیت سیستم آموزشی باید از آموزش کلاسیک به یادگیری آن هم یادگیری از طریق انجام دادن امور تغییر ماهیت دهـد. سازمان نیز بایـد به این تطبیق از طریق تمرکز بر آن اهمیت داده و شـرایط را برای تحقق آن را فراهم آورد. چالش های پیش روسازمان ها در آینـده با چالش های متعددی روبرو خواهند شد. تقریباً اکثر نظام های آموزش، تحت فشار ناشـی از افزایش تقاضـا، کـاهش میزان بودجه هـای در اختیـار، تأکیـد بر اسـتقلال مـالی، افزایش کنترل های سازمانی و نشانه هایی دال بر افزایش ناخرسـندی از رونـد فعلی نظام آموزش، دچار نوعی بحران هویت شده اند. از سوی دیگر مواردی از قبیل تحولات شـگرف در فنـاوری اطلاعـات که کلاس های مجازی را ممکن ساخته است، کتابخانه های دیجیتال که منابع و مخازنی از دانش را ارایه می نماینـد، وب هـا که متون روزآوری را جهت مبـاحث ارایه می دهنـد، تغییر در فراینـدهای آموزش را غیرقابل اجتناب نموده است و تجدید نظر برای تعریف فرایندها با مفاهیم جدید را مطرح می سازند. این الزام که خود ناشـی از ضـرورت بقا در جهان پر از رقابت در آینـده است، بحران ناشـی از چالش های ذکر شـده را در دو جنبه مالی و ساختاری مورد تأکید قرار می دهد: الف) بحران مالی، اکثر سازمان ها با تخصـیص بودجه های محـدود به طور مسـتقیم یا غیرمسـتقیم از نظام آموزش خود حمایت می کنند. در سال های اخیر مباحث عمده ای همچون خصوصـی سازی و کاهش هزینه، اسـتقلال واحدهای آموزشی و نحوه تأمین بودجه مورد نیاز آنها را بـا بحران مواجه نموده است. در این راسـتا بـازنگری در فراینـدها، تنوع منـابع و ارتقای کارایی به عنوان راه کارهایی برای مواجه با این بحران مطرح شده اند.ب) بحران ساختاری، اکثر نظام های آموزشی عمدتاً بر مبنای یک سیستم سلسله مراتبی ایجاد شده اند. در ادبیـات مـدیریت سازمـان، رویکرد کـل نگر مهندسـی مجـدد، به عنوان راهکاری برای رویارویی با ناکارآمـدی ساختارهای سلسـله مراتبی و اجرای اصـلاحات ساختاری اندیشـیده شده و به سؤالاتی همچون چگونه نظام آموزش را جهت دستیابی به اهداف سازمان مهیا کنیم؟ چگونه آموزش ها را از سـنتی به نوین تغییر دهیم؟ چگونه فرایندهای اصلی را شناسایی و در جهت تناسب با چالش های جدیـد تغییر دهیم؟ پاسـخ می دهـد.مهندسـی مجـدد« همر و چمپی »، مهندسـی مجدد را باز اندیشـی بنیادین و طراحی نو و ریشه‌ای فراینـدها برای دستیابی به بهبود و پیشـرفتی شـگفت انگیز در معیارهای حساس امروزی، همچون قیمت، کیفیت، خـدمات و سـرعت تعریف می نماینـد. [۱۰] «کـار »، نیز مهندسـی مجـدد را فن طراحی فراینـد هـا، به نحوی که انجـام آن تغییرات ریشه ای در عملکرد فرایند های اصلی برای ایجاد مزیت رقابتی ایجاد نماید تعریف می کند. [۱۱] به زعم «داونپورت »، مهندسی مجدد یک فلسفه بهبود است که هـدف آن دستیابی به بهبود عملکرد به وسیله طراحی مجدد فرایندها است. بر این اساس سازمان تلاش می نماید تا فعالیت های ارزش‌افزا را به حـداکثر و دیگر فعالیت ها را به حـداقل برسانـد. این رهیافت می توانـد در سـطح یک فراینـد منفرد و یا در کل سازمـان به کار گرفته شود.[۶]بـا توجه به رویکردهای متفاوت در تعاریف بالا، وجوه اشتراک و عناصـر کلیـدی آن را به شـرح زیر اسـتخراج می گردد:- بازاندیشـی: یعنی ترک پیش فرض هـای پـذیرفته شـده در مورد کار و پاسـخ به این پرسـش که سازمان «چه کاری» را و «چگونه» باید انجام دهد. بر این اساس تمامی روند های کاری و ساختاری موجود باید فراموش شده و شیوه های جدید کار کردن کشف شونـد.- طراحی مجدد: یعنی اینکه فعالیت مورد نظر از نو دوباره طراحی گردد. طراحی مجدد، بیش از بهسازی، اصـلاح و بهبود وضع موجود به برپاکردن سازوکاری جدیـد و نو می اندیشـد. - بهبود: هـدف مهندسـی مجدد دستیابی به جهشـی چشمگیر است و فقط هنگامی که تحول اساسی در نظر باشد باید به سراغ آن رفت. در این شیوه از بهبودهای جزیی اجتناب گردیده و تغییرات خارق العاده مورد نظر می باشـد.- فراینـد: مجموعه گام هایی است که یک یا چنـد درونداد را به کار گرفته و بروندادی

می آفرینند که برای مشتری سودمند و خواستنی است.در مهندسی مجدد باید به جای ایجاد تناسب بین شغل افراد با ساختارها بر فرایند های اصلی و فرعی متمرکز گردید. [۱۲] مهندسی مجدد آموزشبا جمع بندی تعاریف ارایه شده، می توان مهندسی مجدد آموزش را فرایندی متصور شد که نظام آموزش برای تغییر فرایندها و کنترل های درونی خود انجام داده تا از ساختار سنتی عمودی و سلسله مراتبی، به ساختار افقی، میان فعالیتی، مبتنی بر تیم و مسطح تبدیل شده و بر اساس آن آموزش های سازمانی از حالت وظیفه گرایی به سوی فرایند محوری حرکت نمایند. روش شناسیانتخاب شیوه و رویکرد مناسب برای بازنگری در فرایندهای آموزشی مستلزم آن است تا به دو سؤال اساسی پاسخ داده شود و بر مبنای پاسخ های دریافتی روش بازنگری انتخاب گردد.۱) چگونه مهندسی مجدد می تواند یک نگرش منسجم تر و کل نگرتری نسبت به فعالیت های نظام آموزش ارایه دهد؟ و ۲)چگونه مهندسی مجدد امکان طراحی و توسعه سیستم های نوین آموزشی را ممکن می سازد؟ به لحاظ عملی، فرایند مهندسی مجدد ، با بررسی این مسئله صورت می گیرد که بازنگری برای رسیدن به کدام هدف انجام خواهد شد؟ این روش شناسی به سه عامل « شناخت روش های نیازسنجی»، «شناسایی شیوه های برنامه ریزی و اجرا» و« بررسی متدهای ارزشیابی و اثربخشی» نیازمند می باشد. بررسی نیازها، انواع روش های برنامه ریزی و اجرا را شناسایی و معیارهای مطلوب ارزشیابی را تعریف نموده و آن گاه برآینده حاصله را برای طرح ریزی مجدد فرایندهای آموزشی به کار می گیرد. [۱۳] در نمودار زیر رابطه بین این سه عامل و به دنبال آن تشریح اقدامات لازم در هر یک از عوامل برشمرده آورده شده است. الف) نیاز سنجیاولین مرحله، شامل شناسایی روش تطبیق نیازها با انتظارات و خواست های سازمان و بررسی خود- ارزیابی یا بررسی رابطه منطقی بین نتایج و آنچه که برآورد شده است می باشد. این ارزیابی باید در سه سطح انجام شود تا مشخص گردد که آیا روش های فعلی، وضعیت موجود سازمان و برنامه های جاری را نشان می دهند؟ نتایج مطلوب برنامه آموزشی را پیش بینی می کنند؟ و مبنایی اصولی برای توجیه آموزش ها را فراهم می آورند؟ برای بازنگری در شیوه های نیاز سنجی، هر سه عامل فوق می بایست توأمان بررسی شوند.ب) برنامه ریزی و اجرادومین عنصر مهم در مهندسی مجدد، شناسایی انواع شیوه های برنامه ریزی و اجرای آموزش های ارایه شده می باشد. بر این اساس باید مشخص گردد که آیا روش های جاری به عنوان فرایند اصلی برای کنترل محتوای برنامه های آموزشی در برابر توجیه های از پیش ارایه شده موفق عمل نموده و به ایجاد مقولات آموزشی که براساس آنها میزان اثربخشی تعیین می گردد خواهد انجامید؟ج) ارزیابی عملکرد سومین و آخرین عنصر، بررسی روش های ارزیابی اثربخشی آموزش های اجرا شده است. سؤالاتی نظیر اینکه آیا برنامه مطابق با نیازهای واقعی اجرا شده است یا خیر؟ عملکرد اجرای برنامه پیش بینی شده با نیازهای شناسایی شده چگونه بوده است؟ و همچنین توجه به عواملی نظیر سودمندی برنامه های آموزشی، میزان مشارکت کارکنان در برنامه ها ودرک مفاهیم و انطباق آن با واقعیات موجود سازمانی به خوبی مؤید میزان اثربخشی شیوه های جاری هستند. فرایند مهندسی مجدد آموزشمهندسی مجدد یک نظام آموزش را می توان شامل دو فرایند «کلان» و«خرد» تقسیم نمود. «فرایند کلان» شامل موضوع سنجی، جلب حمایت مدیریت ارشد، مدیریت عوامل فرهنگی، مدیریت عوامل سیستمی و ساختاری، تشکیل تیم راهبردی ، تشکیل تیم های اجرایی، متدولوژی مدون و بهره گیری از فناوری اطلاعات می باشد. «فرایند خرد» نیز شامل توجه به چشم انداز توسعه سازمانی، میزان سنجی تناسب فرایندهای جاری با نیازهای سازمان، تاکید بر وجوه کاربردی بودن آموزش ها، ارایه هدفمند برنامه های تخصصی، استفاده از دانش متخصصان و کارشناسان در تدوین فرایندها، تغییر فرایندهای سلسله مراتبی به فرایندهای تخت، تبدیل ارتباط فردی به جمعی و مشارکت گروهی می باشد.در ادامه، ابتدا «فرایندهای اصلی» و سپس اقدامات مربوط به «فرایندهای خرد» به تفصیل مورد بررسی قرار می گیرند.الف) فرایند های کلان۱) موضوع سنجیمهندسی مجدد زمانی شروع می شود که نظام آموزش از وضعیت موجود ناراضی است یا از طرف سازمان یا محیط پیرامونی جهت پاسخ به فرصت های جدید یا تحقق اهداف خاص تحت فشار می باشد. در این مرحله لازم است تا قبل از صرف زمان و منابع جهت شروع فعالیت، به دو پرسش پاسخ داد.اول اینکه چرا

مهندسی مجدد باید انجام پذیرد؟ و دیگر اینکه چگونه از نتایج آن برای همگرایی اهداف آموزشی با استراتژی سازمان استفاده شود؟[۱۴]۲) جلب حمایت و پشتیبانی مدیریت ارشدبدون حمایت مستمر مدیریت، یک فعالیت بنیادی مثل مهندسی مجدد دیر یا زود به شکست خواهد انجامید. در بازنگری فرایندها به حمایت قوی از جانب مدیریت ارشد نیاز می باشد. تنها در این صورت است که با توجه به ماموریت مهندسی مجدد و تعیین حوزه کاری فعالیت ها می توان به بسیج امکانات و منابع امیدوار بود.[۸] درصورتی که مدیریت ارشد ضرورت تغییر را احساس نکرده و قانع نشود، هیچ گونه حمایت و پشتیبانی جدی به عمل نخواهد آورد. با توجه به گستردگی دامنه تغییر در فرایندها، وجود رهبری آگاه، متعهد، قوی و حامی می‌تواند اجرای موفقیت‌آمیز بازنگری فرایندها را تضمین کند.۳) مدیریت عوامل فرهنگییکی از موانع عمده، مقاومتی است که در سطوح مختلف سازمان صورت می گیرد. تغییر یک رویداد نیست، مدیریت تغییر یک دیسیپلین اداره کردن تصمیمات به عنوان یک فرایند است. بازنگری فرایندهای آموزشی در حالی تغییرات عمده ای در برنامه ها و ساختارهای اصلی به وجود می‌آورد که ممکن است به تمام نتایج مورد انتظار دست پیدا نشود. مدیریت عوامل فرهنگی بر ارتباطات مؤثر و صادقانه تأکید می نماید. [۷] زمینه سازی برای پذیرش تغییرات وهمگام شدن در فرایند تغییر، نیازمند مدیریت اثربخش است. در این زمینه به عوامل نرم در سازمان باید توجه داشت.تحریک افراد و سازمان به پذیرش تغییر، فرهنگ‌سازی، آموزش، توانمند سازی ، مشارکت کارکنان، مکانیزم های مناسب تشویق و پاداش، تقویت روحیه نوآوری و برقراری ارتباطات اثربخش می تواند از عوامل تسهیل کننده فرایند تغییر باشد.۴) مدیریت عوامل سیستمی و ساختاری انجام تغییرات در فرایندهای اصلی آموزش بدون فراهم کردن سیستم ها و ساختارهای متناسب با آن امکان‌پذیر نیست. تغییر دیدگاه نسبت به مؤلفه‌های اساسی آموزش، مستلزم طراحی سیستم ها و ساختارهایی است که اجرای تغییرات جدید را تسهیل و پشتیبانی کند. تعریف و طراحی مناسب دوره ها، بازنگری سیستم های انگیزشی، تغییر در نحوه سازماندهی و طراحی ساختار سازمانی آموزش که از مدیریت فرایند حمایت کند، می‌تواند اجرای مهندسی مجدد را با موفقیت همراه سازد. [۱۰]۵) تشکیل تیم راهبردیتیم راهبردی می تواند متشکل از مدیران ارشد آموزش، منابع انسانی، نمایندگان واحدهای ذی ربط و در صورت نیاز مشاوران خارجی باشد. مهمترین وظایف این تیم عبارت است از:۱. درک ارتباط کلیدی مخاطبان آموزش در فرایندها؛۲. ترسیم کردن فرایند های جاری و محدودیت های سیستم؛۳. هدف گذاری هزینه ای/خدماتی برای فرایندها؛۴. شناسایی فرایند هایی که باید مهندسی مجدد شوند و ایجاد یک طرح اجرایی فاز بندی شده.در این مرحله تیم راهبردی می تواند مسیر کلی مهندسی مجدد را تعیین و برنامه ریزی اجرایی را تدوین نماید.[۹]۶) تشکیل تیم های اجراییبرای هر یک از فرایند های هدف گیری شده می بایست تیم های اجرایی تشکیل شود. افراد در تیم ها فرایندها را شناسایی و راحل های چند گانه برای آنها ایجاد می کنند.سپس برای هر راه حل تحلیل سود/ زیان صورت گرفته و در نهایت ساختار نیروی انسانی و نیازهای سیستمی فرایند انتخاب شده تعیین می شود. نکته مهم در این مرحله آن است که فرایند های اصلی باید به محض آماده شدن پیاده سازی شوند تا پیشرفت و اثر بخشی آنها نمایان گردد.[۱۰] وجود افراد چندمهارته و دارای نگرش کلان سیستمی و فرایندی، از واحدهای مختلف سازمان می‌تواند مفید واقع شود. تعداد اعضای پیشنهادی یک تیم اجرایی مهندسی مجدد بین ۸ تا ۱۲ نفر است.[۱۱]۷) متدولوژی مدون متدولوژی مدون شامل مجموعه کامل و هدفمندی از تکنیک ها و خطوط راهنما است که تیم های راهبردی و اجرایی را قادر به سازماندهی مجدد فعالیت ها و فرایندها می‌سازد. [۱۰] تاکنون متدولوژی های متعددی برای عملیاتی ساختن مهندسی مجدد ارایه شده که اغلب آنها بر اساس شرایط خاص سازمان های اجرا کننده تدوین شده‌اند. سازمان های متمایل به اجرای مهندسی مجدد نیز قبل از اقدام به پیاده‌سازی آن می‌بایست شیوه خاص خود را تدوین و یا با تعدیل یک متدولوژی، روشی سازگار با اقتضائات خود را مهیا ساخته تا بازنگری فرایندها را نظم بخشیده و به طور سیستماتیک اهداف پیش بینی شده را دنبال نماید.۸) بهره گیری از فناوری اطلاعات یکی از ویژگی های مهندسی مجدد تأکید بر روی طراحی فرایند است. لذا باید یک

فناوری مناسب، فرایند کار جدید را پشتیبانی کند. چه بسا ممکن است فرایندهای جدیدی طراحی شوند که وجود آنها بستگی به بهره گیری از فناوری اطلاعات داشته باشد. فناوری اطلاعات به عنوان یکی از مهمترین ابزارهای مهندسی مجدد است که می توان بر مبنای قابلیت ها و توانمندی های آن از محدودیت های موجود بر سر راه طراحی جدید فرایندها اجتناب کرد. [۷] ب) فرایند های خرد۱) توجه به چشم انداز توسعه سازمانیدورنمای ترسیم شده سازمان به جهت دهی نظام آموزش کمک خواهد نمود. بدیهی است در این حرکت رشد و توسعه برنامه های آموزشی بیشتر مورد توجه قرار خواهد گرفت. استفاده مؤثر از دانش آموختگان سازمانی، در گرو تعامل سازمان و نظام آموزش است. به طوری که نیازهای تخصصی آینده از امروز مد نظر قرار گرفته و با توجه به آن سرمایه گذاری لازم صورت پذیرد. بررسی توانمندی های آموزشی و نیز واگذاری آموزش های غیر ضرور به بخش بیرونی (برون سپاری) علاوه بر جلوگیری از هدر رفت پتانسیل نیروی های متخصص، کیفیت آموزش را تا حد چشمگیری افزایش خواهد داد. لازمه این کار اصلاح کلی و تعامل گونه فرایندهای آموزشی منطبق با استراتژی و نیاز سازمان خواهد بود.[۵] ۲) میزان سنجی تناسب فرایندهای جاری با نیازهای سازمانعلت اصلی میزان سنجی تناسب فرایندهای جاری با نیازهای سازمان، به تحولات مسایل اقتصادی و تأکیدات سازمان به حفظ و حراست منابع مالی و مسایل مربوط به تولید بهینه و رقابت مؤثر با رقبا باز می گردد. برای بقا در عرصه تحولات اقتصادی به فناوری روز، حداقل سازی هزینه ها و استفاده بهینه از منابع در دسترس نیاز است. برآورده سازی این نیاز منوط به قبول این مطلب است که نظام آموزش قادر باشد متناسب با نیاز سازمان، متخصصان ویژه تربیت نماید. [۱۵]۳) تاکید بر وجوه کاربردی بودن آموزش هاتوجه به آموزش همزمان نظری و عملی یا حداقل حرکت در جهت افزایش کمی و کیفی دوره های تخصصی با کمک سازمان یکی از موارد بسیار مهم در ایجاد تحول در نظام آموزش به شمار می رود. سطحی نگری و غلبه تفکر کمیت گزینی و افزایش بی رویه هزینه ها از جمله دلایلی است که بازنگری در این بخش را ضروری می سازد. [۱۶]۴) ارایه هدفمند برنامه های تخصصیدر حال حاضر ارایه برنامه های تخصصی براساس قاعده مشخص و برنامه ریزی مدونی صورت نمی پذیرد. اغلب این برنامه ها براساس توانایی ها و تمایلات افراد و نه براساس نیازهای سازمان ارایه می شوند. همچنین کارکنان براساس یک تفکر غلط، دوره های تخصصی را چندان جدی تلقی ننموده و به طور عمقی و مجدانه به آن نمی پردازند. [۵]۵) استفاده از دانش متخصصان و کارشناسان در تدوین فرایندها یکی از محورهای مهم در مهندسی مجدد آموزش، بهره گیری از دانش متخصصان و کارشناسان در تدوین فرایندها می باشد. واقعیت این است که بدون بهره گیری از این تجربه ها، کیفیت برآیند کار چندان بالا نخواهد بود. بهره مندی از تجربه متخصصان در انتقال سریع تر و علمی تر موضوعات، کارساز خواهد بود. این مسئله به ایجاد تعاملی مفید بین سازمان و نظام آموزش و تسهیل امکان همکاری های فیمابین نیاز دارد. برگزاری دوره های توجیهی برای افراد دست اندر کار می تواند نقش مؤثری در بازنگری فرایندها داشته باشد.[۱۷]۶) تغییر فرایندهای سلسله مراتبی به فرایندهای تختدر اغلب سازمان ها، فرایندهای آموزشی به صورت سلسله مراتبی و تئوریک بنا شده اند. فرایندهای سلسله مراتبی به روابط سنتی و کنترل محدود تأکید داشته و در قالب دستورالعمل ها و رویه های خشک، موفقیت نظام آموزش را در گرو برگزاری تعداد بیشتری از دوره ها تلقی می نمایند. اما در فرایندهای تخت به روابط شبکه ای و توزیع کنترل شده توجه گردیده و موفقیت براساس میزان اجرای مؤثر فرایندها و بهره گیری از مشارکت وحضور تیم های کاری ارزیابی می گردد.[۱۸]۷) تبدیل ارتباط فردی به جمعیمهندسی مجدد در پی ایجاد نقش جدیدی از مدیر آموزش به عنوان تسهیل کننده و راهنما می باشد. این رویکرد موجب خواهد گردید تا فرایندهای فرد محور به فرایندهای گروه محور یا جمع محور تبدیل گردند. بر این اساس مدیر بایستی ذهن و دانش چند بعدی در مورد نقش های اعضای گروه داشته و فرصت مناسب برای درک اعضا از نقش های یکدیگر در گروه ایجاد نماید. در نظام آموزشی که مورد مهندسی مجدد قرار گرفته افراد هر بخش می بایست قابلیت و دانش کافی در مورد اهداف و فعالیت ها به منظور هدایت تیم فرایند را دارا باشند. [۱۹]۸) مشارکت جمعی تغییرات طراحی شده در فرایندها، باید توسط مدیران و

کارکنان اجرا شود. با توجه به اینکه کارکنان از رویه‌های انجام کارها در سازمان شناخت کافی دارند و مشکلات را از نزدیک لمس کرده‌اند، مشارکت آنان می‌تواند به ارایه ایده‌های نو درباره طراحی جدید فرایندها و کاهش مقاومت آنان در مقابل تغییرات انجام شده بیانجامد. در این بین مدیران میانی و عملیاتی نیز می‌توانند کارکنان خود را درباره همکاری با تیم مهندسی مجدد ترغیب و تشویق نموده و نقش مهمی در موفقیت آن ایفا نمایند. [۲۰]دستاوردهامهندسی مجدد با فرایندی کردن ساختار و تمرکز بر رضایت مخاطب، فواید بسیاری را برای سازمان به ارمغان می آورد که مهمترین آنها شامل این موارد است: ۱) افزایش رضایت مخاطب از طریق کاهش زمان درخواست تا اجرای آموزش ، بهبود کیفیت آموزش ارایه شده و اثر بخش بودن آن در بهبود عملکرد فردی و سازمانی؛۲) افزایش اثربخشی در نتیجه کاهش هزینه ها، افزایش کارایی منابع سازمان، بهبود روش ها و فرایندهای آموزش ؛۳) افزایش رضایت سازمان از آموزش ها به واسطه کارتیمی، دادن اختیارات بیشتر به واحد های آموزشی و غنی شدن محتوای برنامه ها، حذف موانع وظیفه‌ای و حذف کنترل های غیر ضرور؛۴) بهبود عملکرد مدیران آموزش با واگذاری مسئولیت انجام وظایف عملیاتی به سطوح پایین تر، [۲۰] علاوه بر موارد بالا، مؤلف معتقد است مهندسی مجدد دستاوردهای دیگری نیز برای نظام آموزش در پی خواهد داشت:۱) ارتقای سطح کیفی توانایی ها و اثر بخشی برنامه ها؛۲) دسترسی به شایستگی ها و توانایی های فکری لازم برای مشارکت فعال در برنامه ها؛۳) ایجاد نظامی مشتاق برای آموزش، خلاقیت و انتشار یادگیری؛ ۴) تمرکز صرف نظام آموزش بر دانش و کیفیت؛۵) استقبال از تقویت و به روز کردن دانش و توانایی موجود در سازمان؛۶) قابلیت تطبیق با شرایط سازمانی و ویژگی های خاص واحدهای گوناگون آن؛اگر چه فواید مهندسی مجدد روشن است، اما این به آن معنا نیست که راه دستیابی به آنها واضح و بدیهی باشد.نیاز به تغییر ریشه‌ای و نیاز به تفکر مجدد در مورد فرایندهای آموزش در انتخاب متدولوژی مورد نظر مؤثر می باشد.محدودیت ها«اُبُلنسکی» اکثر تجربه‌های ناموفق در فرایند مدیریت تغییر را ناشی از پنج گروه از دام هایی می‌داند که معمولاً در مسیر این کار قرار دارند: [۲۰]۱) درک نکردن کامل و جامع منطق تغییر توسط سازمان و کارکنان؛ ۲) عدم برنامه‌ریزی جامع و دقیق برای تغییر؛۳) نداشتن مدیریت صحیح و مطلوب بر پویایی های آموزشی؛۴) عدم استفاده مؤثر از سیستم‌های مناسب کنترل و ارزیابی برنامه مهندسی مجدد در عمل؛ [۲۱]۵) بزرگتر بودن میزان درد تغییر نسبت به درد وضع موجود و منافع حاصل از ایجاد تغییر؛۶) تعریف مبهم از چیستی مهندسی مجدد؛۷) انتظارات غیرواقعی؛۸) منابع ناکافی؛۹) به درازا کشیده شدن فرایند مهندسی مجدد؛۱۰) فقدان حمایت و پشتیبانی؛۱۱) تعریف نادرست حیطه بازنگری (یا بسیار محدود و یا بسیار وسیع)؛ ۱۲) فقدان یک متدولوژی مؤثر؛نتیجه گیرینظام های آموزش بی وقفه تلاش می کنند تا خدمات مورد نیاز سازمان را ارایه نمایند.کسب توانایی لازم برای تأمین آموزش های مورد نیاز،کاربرد هوشمندانه دارایی های دانش برای مقاصد نوآوری است.جهانی شدن اقتصاد، انتظارات زیاد مشتریان، فشارهای رقابتی و مانند این ها علائمی هستند که سازمان را مجاب می سازد تا با حرکت درمدار بازنگری خویش، سریع تر از دیگران یاد گرفته و حرکت نماید.شرط ماندگاری و پویایی آموزش های سازمانی،به میزان نوآور بودن آنها بستگی دارد.اگر چه این شرط، بدون مدیریت صحیح یادگیری، تضمینی به دست نمی‌دهد و حصول آن به فهم بازنگری در فرایندهای آموزشی برای دستیابی به سطوح بالاتر عملکرد و تجربه کردن راه حل های متعدد در مواجه با چالش ها بستگی دارد، اما وضعیت فعلی نظام های آموزش حاکی از آن است که علی رغم تکامل مفاهیم و متدولوژی های مهندسی مجدد، اغلب آنها به این موضوع توجه نکرده و یا در اجرای موفق آن ناکام مانده‌اند.در این مقاله گوناگونی رویکردهای متفاوت در مواجهه با فرایند مهندسی مجدد و ارایه چارچوبی مفهومی برای بازنگری نمودن فرایندهای آموزشی مورد بررسی قرار گرفت. زمینه‌سازی، توجه به چگونگی اجرا و شناخت مجموعه عواملی که اجرای مهندسی مجدد را تسهیل می‌کند از دیگر موضوعاتی بود که در این مقاله به تفصیل مورد بحث واقع شد. پیشنهادهاکمی بعید به نظر می رسد که مشکلات ناشی از مهندسی مجدد فرایندها و تطبیق آموزش های سازمانی با توقعات و نیازهای سازمان به سرعت یا به سادگی حل شود. با وجود این، حل این مشکل بسیار

ضروری و حیاتی است و باید در اولویت امور قرار گیرد.در این راستا توجه به برخی نکات می تواند به صورت بندی این مشکل و جستجوی راه حلی مناسب برای مرتفع ساختن آن کمک کند:۱) تجدید نظر در ساختار سازمانی نظام آموزش از نقطه نظر ایجاد، ادغام و انحلال واحدهای در اختیار؛۲) تجدید نظر در ساختار سازمانی با تأکید بر عدم تمرکز در جهت اداره برنامه های آموزشی؛ ۳) اعطای اختیارات کافی به سطوح مختلف نظام آموزش؛۴) حرکت به سمت ایجاد متولی بودن امور به جای متصدی بودن؛۵) سعی در ایجاد ارتباط منطقی و آسان بین نظام آموزش و دیگر واحد های ذیربط؛۶) ایجاد زمینه بروز خلاقیت و نوآوری؛۷) اشاعه فرهنگ کاربردی نمودن آموزش ها در زمینه های مختلف؛۸) بازنگری مستمر در برنامه های آموزشی، منطبق با استانداردهای روز؛ ۹) آسیب شناسی مسایل به طور اصولی، صحیح و به موقع؛۱۰) طراحی سیستم نظارت بر عملکرد نظام آموزش و ارزیابی فعالیت ها جهت رفع موانع تحقق اهداف مورد نظر؛۱۱) ایجاد مکانیزم دریافت پیشنهادات جهت اصلاح روند فعالیت ها.مراجع۱. نادری.

ابوالقاسم، اقتصاد آموزش، تهران: نشر یسطرون، ۱۳۸۳۲. انتظاری. یعقوب، تحلیل رابطه بین فناوری و سرمایه انسانی در صنایع مبتی بر دانش، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۳۱ و ۳۲، ۱۳۸۳۳. حسنی. محمد، الگویی برای اشاعه نوآوری در نظام آموزش و پرورش ایران، فصلنامه نوآوری های آموزشی، شماره ۱۵ ،۱۳۸۵۴. عزیزی. نعمت الله، اشتغال و آموزش عالی: راهبردهای پیوند آموزش عالی با نیازهای بازارکار، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی شماره ۳۱و۳۲، ۱۳۸۳

۵. Edguist. C, systems of Innovation: Technologies, Institution and organizations, London: Pinter publishers, ۱۹۹۷

۶. بحرینی. صادق، بررسی تحلیلی اجرای مهندسی مجدد فرایندها در آموزش عالی کشور، فصلنامه اندیشه صادق، شماره ۲۳، ۱۳۸۵

۷. Peppard. J & Rowland. P, The essence of business process reengineering, UK: Prentice Hall, ۱۹۹۵

۸. رحیمی. امیر و آقامیری، سید فواد، لزوم بازنگری برنامه های آموزشی دوره کارشناسی رشته مهندسی شیمی متناسب با نیازهای صنعت، فصلنامه آموزشی مهندسی ایران، شماره ۲۸، ۱۳۸۴۹. قدیریان. عباسعلی، اقتصاد و دانش: الگوهای رهبری سازمان و ضرورت های نوین آموزشی، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۳۱و۳۲، ۱۳۸۳۱۰. همر. مایکل، شامپی. جیمز، طرحی نو در مدیریت مهندسی دوباره شرکت ها: منشور انقلاب سازمانی، ترجمه عبدالرضا رضائی نژاد، تهران: نشر رسا، ۱۳۷۷

۱۱. Manganelli. R, Klein. M, A step-by-step guide to business transformation, New York: AMACOM, ۱۹۹۴

۱۲. اُبُلنسکی. نیک، مهندسی مجدد و مدیریت دگرگون‌سازی سازمان، ترجمه منصور شریفی کلویی ،تهران: نشر آروین، ۱۳۷۶۱۳. کوپرناس. جان و همکاران، سنجش عملکرد آموزش در سازمان های مهندسی، ترجمه محمد حسین لطف الله همدانی، فصلنامه مدیرساز، شماره ۴، ۱۳۸۵۱۴. صدیقیان. علی، مهندسی مجدد فرایند تأمین منابع انسانی وزارت علوم و تحقیقات و فناوری، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت و اقتصاد، تهران: دانشگاه صنعتی شریف،۱۳۸۲۱۵. وودهال. مری، توسعه اقتصادی و آموزش، ترجمه هادی شیرازی بهشتی، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۱، ۱۳۷۱۱۶. بیتی. ان. اس، اثر متقابل کار عملی مهندسی بر آموزش دانشگاهی مهندسان، ترجمه فرهاد دانشجو و رامین آموخته، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۱۳و۱۴، ۱۳۷۵۱۷. حجازی. جلال و غفاری. محمد مهدی، ارکان نظام آموزش مهندسی، فصلنامه آموزش مهندسی ایران، شماره ۲۸، ۱۳۸۴۱۸. دراکر. پیتر، مدیریت آینده، ترجمه عبدالرضا رضائی نژاد، تهران: نشر رسا، ۱۳۷۳۱۹. کمرر. فرانسیس

ان و داگلاس. ام ویندهام ، برنامه ریزی آموزشی مبتنی بر انگیزش، ترجمه عبدالحسین نفیسی، تهران، پژوهشکده تعلیم و تربیت، ۱۳۷۸۲۰. عیسی‌خانی. احمد، میر قادری. سید هادی، مهندسی مجدد فرایندهای کسب و کار، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۶۵، ۱۳۸۴۲۱. شریعت زاده. مهدی و همکاران، انطباق و سازگاری دو جانبه بین نظام آموزش متوسطه کشاورزی و توقعات بازارکار، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۳۴، ۱۳۸۳* این مقاله در ماهنامه میثاق مدیران، شماره ۴۳، خرداد ۱۳۸۸ به چاپ رسیده است.

توسعه یادگیری سازمانی از طریق آموزش شبکه‌ای

توسعه یادگیری های سازمانی از طریق آموزش های شبکه‌ایWBTسعید هداوند-مدیر آموزش شرکت صاایران

چکیده: در عصر حاضر که پیشرفت های چشمگیر فناوری اطلاعات و ارتباطات، موقعیتی را فراهم ساخته که یادگیری های سازمانی را به سمت خودآموزی سوق داده است، باید پذیرفت که راهبرد مناسب برای مدیریت آموزش سازمان ها، دگرگونی در سیاست ها است. با توجه به اهمیت عنصر دانایی در برنامه های توسعه ملی، آموزش های تحت شبکه
به عنوان گزینه‌ای مناسب برای تقویت بنیان دانشی و نیز توسعه موزون آموزش های سازمانی می‌تواند مورد توجه قرار گیرد،امابه دلیل روشن نبودن مفاهیم اساسی و وجود رویکردهای متفاوت به این موضوع و نیز فراهم نبودن سازوکارهای لازم، اجرای مؤثر این مهم تا کنون میسر نگردیده است. در این مقاله با تمرکز بر وجوه مختلف یادگیری الکترونیکی، فرایند تطبیق آموزش های سنتی به آموزش های شبکه ای به تفصیل مورد بررسی قرار خواهد گرفت.کلمات کلیدی: توسعه، یادگیری الکترونیکی، آموزش های شبکه ایمقدمهتغییر و تحولات سریع، ویژگی مهم قرن حاضر محسوب می‌شود. تلاش برای رفع چالش های دانشی سازمان جهت پاسخگویی مؤثر به نیازهای بازار و تأمین نظر مشتریان از مهمترین راهبردهایی است که موجب گردیده تا سیاست گذاران و مدیران آموزش، با بازنگری در شیوه‌های نیازسنجی، برنامه ریزی، انتقال دانش و ارزیابی مستمر فرایندها، در صدد طرح ریزی نظام آموزشی باشند که از قابلیت هایی چون انعطاف پذیری و دردسترس بودن برخوردار بوده و همه سطوح سازمان را تحت پوشش قرار دهد. تحقق ویژگی های برشمرده مستلزم یادگیرندگی سازمان است و مهمترین مؤلفه برای این کار، تمرکز بر آموزش های شبکه ای(WBT) است. پیشرفت های چشمگیر فناوری اطلاعات و ارتباطات موجب گردیده تا از آموزش های شبکه ای به عنوان ابزاری برای کمک به آموزش و توسعه آموزش های سازمانی نام برده شود و معمولاً در قالب های ML، CBT وOL ، در عرصه آموزش و ارایه خدمات آموزشی مورد استفاده قرار می گیرد. این گونه از آموزش ها برای سازمان هایی که از پراکندگی جغرافیایی برخوردار می باشند،بهترین گزینه اجرایی بوده و به عنوان ابزاری برتر،راه دشوار آموزش را نزدیک،هزینه های گران آن را ارزان، منابع دست نیافتنی را دست یافتنی و مدیریت دانش را به چالشی سودمند فرا می خواند. علاوه بر این با بهره برداری از دانش سطوح مختلف سازمان، از امکان بایگانی شدن تجارب قدیمی جلوگیری نموده و به روزآمد کردن آن نیزکمک می نماید.[۱] با توجه به اهمیت عنصر دانایی در برنامه های توسعه ملی، آموزش های شبکه ای به عنوان گزینه‌ای مناسب برای تقویت بنیان دانشی و نیز توسعه موزون آموزش های سازمانی می‌تواند مورد توجه قرار گیرد. ولی به دلیل روشن نبودن مفاهیم اساسی و وجود رویکردهای متفاوت به این موضوع و نیز فراهم نبودن سازوکارهای لازم، اجرای مؤثر این مهم تا کنون میسر نگردیده است که بر این اساس بررسی ابعاد گوناگون آن ضروری به نظر می رسد.مؤلف این مقاله با بهره گیری از تجربیات خویش در صنعت، با تمرکز بر وجوه مختلف آموزش الکترونیکی به بررسی ابعاد مختلف آموزش های شبکه ای و نحوه استقرار آن در سازمان خواهد پرداخت. براین اساس مفهوم یادگیری الکترونیکی وآموزش های تحت شبکه در بخش اول مقاله تبیین خواهد گردید.در بخش دوم، مؤلفه ها و ویژگی های آموزش های مذکور مورد بحث قرار گرفته و ساختار و عناصر تشکیل دهنده آن و نقش مربی در این

گونه آموزش ها تبیین خواهد شد.در بخش سوم، فرایند تطبیق آموزش های سنتی با آموزش های شبکه ای بررسی خواهد گردید.در ادامه، فرصت ها و چالش های ایجاد شده مورد کنکاش قرار گرفته ودر انتها نیز با جمع بندی مباحث طرح شده، پیشنهاد هایی برای مدیریت بهتر این گونه آموزش ها ارایه خواهد شد.یادگیری الکترونیکیدرباره یادگیری الکترونیکی، تعاریف و اظهار نظرهای متعددی ارائه گردیده که نمونه‌ای از آنها به قرار زیر می باشد: «جی کراس »،استفاده از فناوری اطلاعات را مبنای یادگیری الکترونیکی تعریف می نماید.[۲] «فاسکو »، یادگیری الکترونیکی را شامل آموزش های مبتنی بر رایانه و «وب» می داند.[۳] «کورتیس »، استفاده از فناوری اطلاعات برای مدیریت، طراحی، ارائه، انتخاب، تبادل، هدایت و راهبری، پشتیبانی و توسعه آموزش را یادگیری الکترونیک فرض می نماید. [۴] به زعم «گاروین »،یادگیری الکترونیکی مبتنی بر اینترنت است و شامل مبادله محتوی از طریق ساختارهای ارتباطی نوین، مدیریت یادگیری و اجتماع شبکه ای از یادگیرندگان، توسعه‌دهندگان محتوی و متخصصان می باشد. [۴] در این مقاله قالب رایج یادگیری الکترونیکی، یعنی آموزش مبتنی شبکه مد نظر می باشد.آموزش شبکه ایآن طور که از واژه Web Based Training بر می‌آید، تمام فعالیت‌های آموزشی که از طریق شبکه انجام شود، آموزش شبکه محور نامیده می‌شود.[۵] امروزه، این گونه آموزش ها با دوباره سازی روش‌ها و فرایندهای سنتی آموزش وابستگی مستقیم دارد. مثلاً بر خلاف گذشته، جنبه اصلی و مهم تدریس، یاددادن محتوی نیست، بلکه آموزش نحوه تفکر منطقی و روش علمی در حل مسایل است و از محتوی به عنوان ابزار مورد نیاز برای این فرایند استفاده می‌شود. واژه WBT، معرف یک مدل آموزشی است که در مواردی که از فناوری اینترنت و اینترانت در امر آموزش استفاده می‌شود به کار می‌رود و به همین دلیل تعداد زیادی از فرایندها، از جمله آموزش رایانه محور ، آموزش تحت شبکه ، کلاسهای مجازی ، و همکاری‌های دیجیتالی ،را نیز شامل می‌شود.[۶] «زیگرل »، آموزش تحت شبکه را نوعی نظام یادگیری برای فراگیر که از برنامه‌های ویدیویی، تمرینات یادگیری و سایر مواد کمک درسی تشکیل شده است و ممکن است تحت اینترنت یا اینترانت انجام شود تعریف می کند. [۷] به اعتقاد «فیزلی »، هرگونه یادگیری که در محلی دور از مرکز آموزش و با کمک وسایل الکترونیکی صورت پذیرد، آموزش شبکه ای می باشد.[۶] «خاویر گرف »،در این رابطه می‌گوید:آموزش شبکه‌ای، بر خلاف آموزش سنتی، مقابل هم قرار دادن یک یا چند نفر نیست، بلکه استفاده از رسانه هاست. در نتیجه مثلث سنتی مدرس، فراگیر و تخته‌سیاه به هم می‌خورد.[۸] مؤلف نیز برای آموزش‌های شبکه محور،۵ نشانه اصلی بر می شمرد:۱) امکان آموزش توسط اینترنت یا اینترانت مسیر می‌شود و می توان در هر زمان و مکان از فرصت آموزش و یادگیری برخوردار شد. ۲) با فراهم آوردن تجربیات مختلف از جدیدترین اطلاعات همراه است.۳) قابلیت گردآوری مجموعه‌ای از روشهای آموزشی نظیرکلاس مجازی، همکاری دیجیتالی، شبیه‌سازی را دارا می باشد. ۴) فرایند «یادگیری با تلاش »را توسط فناوری های جدید بهتر پیاده‌سازی می‌کند.۵) قابلیت یکپارچه کردن و اتوماسیون فرایندهای اداری و مدیریتی از قبیل ثبت نام، پرداخت هزینه، نظارت بر فرایند آموزش، کنترل ارزشیابی و... را فراهم می آورد.ضرورت توجه به آموزش شبکه ایبرای درک بهتر ضرورت تغییر در اهداف و استراتژی های آموزشی و لزوم توجه به آموزش های شبکه محور برای تحقق استراتژی های پیش بینی شده لازم است تا مبانی ایجاد تغییر در سازمان های دانش محور مورد توجه قرار گیرند. برخی از مهمترین مبانی یاد شده عبارتند از:۱) دانش کاملاً در حال رشد است۲) نیاز به آموزش در تمام دوران کاری احساس می‌گردد۳)حجم زیادی از اطلاعات و دانش‌ها از طریق اینترنت قابل دسترسی است۴) نه تنها دانش، بلکه توانایی و خلاقیت در آموزش کاملاً مورد نیاز است۵) آموزش در صنایع، روز به روز بیشتر احساس می گردد۶) مدیریت دانش در سازمان امری حیاتی شده است۷) امکان ایجاد شکاف دیجیتالی وجود دارد.نکته مهم در موارد برشمرده سرعت پیشرفت است. در عصر حاضر همه چیز آنقدر سریع رشد می‌کند که سازمان ها نیاز به ابزاری دارند که به آنها کمک کند تا خود را با این تغییرات وفق دهند. بر این اساس دلایل به هم پیوسته زیادی برای تحت فشار قرار دادن نظام های سنتی آموزش برای تغییر وجود دارد که ذیلاً به سه محور اصلی آن اشاره می‌شود:۱. نیاز به گسترش

آموزشافزایش روزافزون تقاضا برای آموزش از یک سو و محدودیت مالی و کالبدی از سوی دیگر، نظر کارشناسان را به اتخاذ راهکارهای نوین برای گسترش آموزش با امکانات کمتر جلب کرده است.۲. تغییر نیازهای آموزشی مهمترین نیازهای جدید را به شرح زیر می‌توان خلاصه کرد: ۱) مهارت فراگیری به صورت مستقل۲) مهارت های اجتماعی(اصول اخلاقی، مسئولیت‌پذیری و.....)۳) مهارت های کار گروهی ۴) توانائی تطبیق با تغییر شرایط۵) مهارت های فکری(حل مسأله، قابلیت نقد،تفکر منطقی و.....)۶) دانش دستیابی به اطلاعات (چگونگی دست یافتن به اطلاعات و پردازش آنها)۷) آموزش مستمر۳. تاثیر فناوری‌های نوین بر آموزش و یادگیریدلایل برتری فناوری های نو را به این شرح است:۱) حفظ کیفیت آموزش۲) عرضه مهارت های روز آمد فناوری اطلاعات به کارکنان (به نحوی که نیازهای شغلی آنها را تأمین کند)۳) گسترش دستیابی به آموزش و مهارت‌آموزی و افزایش قابلیت انعطاف۴) پاسخگویی به نیازهای فناوری۵) کاستن از هزینه‌های آموزشی۶) حفظ تاثیر گذاری نظام آموزشی بر عملکردهای سازمان [۹]رویکردهای نوینdو رویکرد متفاوت برای استفاده از فناوری های آموزشی وجود دارد. رویکرد اول از فناوری به عنوان ابزار کمک آموزشی نام می برد.اما رویکرد دوم از آن برای یادگیری توزیعی بهره می‌جوید.از آنجا که استفاده از ابزارهای کمک آموزشی بیشتر به شیوه های سنتی آموزش مربوط می‌شود، در این مقاله به رویکرد دوم که نیاز سازمان های امروزی در استفاده از یادگیری توزیعی است پرداخته می شود.برای ورود به بحث لازم است تا تعریفی از یادگیری توزیعی ارایه شود. مؤسسه فناوری های علمی دانشگاه کارولینای شمالی، یادگیری توزیعی را چنین تعریف کرده است: «محیط آموزشی توزیعی، رویکردی فراگیر محور دارد و در این محیط با استفاده از فناوری های مختلف، فرصتی برای انجام فعالیت ها با ایجاد تعامل میان مکان و زمان فراهم می گردد» این رویکرد به نظام آموزش چنان قابلیت انعطافی می‌بخشد که می‌تواند نیازهای مختلف کارکنان را ضمن حفظ کیفیت بالا-و کاهش هزینه مؤثر آموزش، پاسخگو باشد. امروزه بسیاری از سازمان ها در حال تحرک برای بازسازی زیرساخت ها، طراحی مجدد سیاست ها و ساماندهی ارتباطات بیرونی خود هستند تا بتوانند امتیازات رقابتی خود را در محیط شاهراه های اطلاعاتی حفظ نمایند.[۱۰] به زعم مؤلف پارادایم جدیدی در نظام آموزش سازمان ها در حال شکل‌گیری است که دارای مشخصات زیر است:پارادایم قدیم پارادایم جدیدجامعه صنعتی

جامعه اطلاعاتیفناوری حاشیه‌ای (کم اهمیت) مرکز چند رسانه‌ایآموزش تک نوبتی

آموزش مادام العمرمحتوای ثابت محتوای قابل انعطاف و بازنهاد محوری

آموزش محوریمتمرکز مشارکتیمحلی گرایی شبکه سازمانیعوامل و

عناصر مفهومی آموزش باتوجه به تحولات جدید خصوصاً تحولات تکنولوژیک تغییر یافته و برای گذر از آن نیاز به رویکردهای نوین بیش از گذشته احساس می شود. رویکرد توزیعی، امکان دستیابی به تمام موضوعات مورد نیاز را صرف نظر از محدوده و پراکندگی جغرافیایی سازمان فراهم می آورد. این رویکرد دارای ویژگی‌ها زیر می‌باشد:- تبیین گسترده مسؤولیت ها، رسالت ها و هدف ها- مشخص کردن عوامل اصلی آموزش- تشکیل کمیته های هماهنگی، فنی، اجرایی و علمی- تعیین وظایف هر یک از واحدهای ذی ربط و درگیر- نظارت عالی بر اجرای آموزش‌ها و روز آمد کردن آناین رویکرد با بهره‌گیری از عناصر اطلاعات، راه آموزش را سریع تر و نتایج آن را عملی‌تر نموده و با اثر گذاری در چهار عنصر مهم مربی، فراگیر ، محتوی و محیط آموزش به بهبود و توسعه آموزش های سازمانی کمک می نماید.مؤلفه های اصلیتمرکز بر استقرار آموزش های شبکه ای بدون تدوین خط مشی و در نظر گرفتن مؤلفه های اصلی مانند قدم گذاشتن در راهی پرپیچ و خم در شبی تاریک است. شکل نوین آموزش های تحت شبکه و برداشته شدن مرزها و محدودیت‌های آموزشی ضمن افزودن بر اشتیاق سازمان برای استفاده از این روش نوین، برنگرانی‌های آن نیز می افزاید. ساختارهای مختلف سامانه‌های مدیریت فراگیری، اختلاف سلیقه در طراحی محتوی دروس، روش های متفاوت برای آزمون و ارزیابی و از همه مهم تر کاهش ارتباط فیزیکی بین مدرس و فراگیر، موجب می گردد

که ضـرورت مطـالعه‌ای دقیق و به دنبـال آن سـیاست گـذاری آموزش هـای مجازی احساس گردد.علاوه بر این لازم است به حجم سرمایه گذاری‌و آمادگی سازمان برای استقرار این گونه از آموزش ها نیز توجه شود. بنابراین در تدوین خط مشی آموزشهای تحت شبکه شایسـته است که این مـوارد مـورد تـوجه قرار گیرنـد:- تعیین اولویت‌هـا برحسب ضـرورت آمـوزش هـای فنی، تخصصـی، مـدیریتی، عمومی و ...- تعیین اولویت ها براساس طول دوره‌ها (کوتاه مدت، میان مدت، بلندمدت)- تعیین اولویت‌ها براساس هزینه تمام شده دوره ها- تعیین اولویت ها براساس دوره های آموزشی پرطرفدار و تقاضای سازمان- تعیین اولویت ها براساس دوره هـای برخوردار از همکاری اساتیـد دانشـگاه ملاحظه می‌شود که تصـمیم‌گیری در مورد دوره های آموزشـی به عوامل مهمی بسـتگی دارد و برای این منظور لازم است ضـمن مطالعه دقیق مؤلفه های زیر به تـدوین خط مشـی اقدام نمود.[۱۱] ۱. استانداردهای پشتیبانی از فراگیرانآموزش های شبکه ای نمی‌توانند جایگزین کاملی برای مدرس باشند. بنابر این لازم است با تدوین استانداردهای منـاسب راهکارهـای لازم را برای پشتیبـانی مـدرسان در نظر گرفت. منظـور از پشتیبـانی عبـارتست از هر نوع فعـالیتی که بتوانـد در تضـمین موفقیت آموزش‌هـای مجـازی مؤثر واقع شود. برخی از مهمترین عوامـل مؤثر عبارتنـد از:- اسـتفاده از ابزارهـای ارتباطی برخط برای مشاوره و هدایت دانشـجویان- اسـتفاده از ابزارهای ارتباطی غیر بر خط برای مشاوره و هدایت دانشجویان- ارایه تمرین، خود آزمایی و آزمون‌های برخط- تنظیم اوقات رفع اشـکال از طریق جلسات حضوری و یا به کمک ابزارهای برخط - مراقبت بر حضور مسـتمر فراگیران در فعالیت‌های آموزشی و ارائه تذکر و راهنمایی [۱۱]همچنین تدوین یک آئین نامه آموزشی به منظور تعیین حـدود هر یـک از فعـالیت هـای فوق، به پشتیبـانی از اساتیـد برای اجرای دوره هـای آموزشـی مورد نیاز کمک خواهد نمود.۲. اسـتانداردهای کیفی محتوی الکترونیکیدوره های مجازی معمولاً به صورت غیر برخط(Off Line) اجرا می‌شوند. بنابراین می بایست قادر باشند بدون نیاز به مدرس، محتوی آموزشی مورد نظر را به فراگیران منتقل نمایند. بر این اساس لازم است با در نظر گرفتن پهنای بانـد و پیش بینی سـخت افزار مناسب، طراحی دروس به گونه ای صورت پـذیرد که قابلیت‌های زیر حاصل گردد:- ارایه محتوی توسـط سـرور و دریـافت آن از طرف فراگیر به سرعت و در مـدت زمان قابل تحمل صورت پـذیرد. - در ساختار دروس، به عناصر کامل کننده محتوی(تمرین، مثال، خودآزمایی، کار گروهی و...) توجه شود.- از رسانه های مختلف در جهت افزایش تعامل بین فراگیر و محتوای دروس اسـتفاده گردد.- با استفاده از عناصر مناسب گرافیکی بر جذابیت محتوی افزوده شود.[۹]۳. برنـامه‌ریزی برای تـامین منـابع مالیآخرین مؤلفه، توجه به تأمین منابع مالی برای پیاده سازی آموزش های مجازی و توسعه آن می‌باشـد. سرمایه‌گذاری برای این امر شامل این موارد است:- سـخت افزار و تأمین پهنای باند اختصاصـی برای ارسال محتوی- نرم افزار لازم برای مـدیریت آموزش مجـازی (LMS)- تولیـد دروس مجازی و مـدیریت نگهـداری آنها توسط سامانه مـدیریت محتوا (CMS)- هزینه جـذب مدرسان متخصـص برای تألیف دروس مجازی [۱۲] از دیگر چـالش هـای مهم، پشتیبانی از پروژه هـای آموزش شـبکه ای است در این زمینه توجه به عوامـل زیر ضـروری است:- امکـان سـنجی سازمان برای دوره های خاص یا پرطرفـدار- امکـان سـنجی مشـارکت بـا واحـدها یا گروه هایی که نیاز به آموزش نیروی انسانی خود دارنـد- یافتن منابع مالی مرتبط بـا طرح هـای آموزشـی، فنـاوری اطلاعـات و توسعه نیروی انسـانی - توجه نمودن به دوره هـای آموزشـی که به سرعت ثمردهی داشـته و بتوانند هزینه های خود را تأمین نمایند. [۱۴]ساختار و سازماندهیآموزشـی ایده‌آل است که براساس فهم و شناخت دقیق و صـحیح از وظـایف و ارزش‌های اصـلی سازمان، نیازهای استراتژیک آن و ماهیت تقاضای کارکنان برنامه ریزی شـده باشـد. این مـوارد می بـایست در بازده‌هـای یـادگیری برنـامه‌ای که قرار است طراحی و اجرا شود پیش بینی گردنـد. بر این اسـاس، امکـان تـدوین چـارچوبی جـامع و فراگیر برای آمـوزش هـای شـبکه ای وجود دارد. «پـائول »،دو موضوع مهم را دربـاره سازمانـدهی نظام آموزش شـبکه ای مطرح می‌کند: [۱۲]۱) وجود ارتباط بین عملکردها و مـدیریت نظام آموزش شـبکه ای آیا این دو کارکرد باید با هم همگرایی داشته باشند؟در این صورت ، میزان سهم هر کدام از آنها چقدر است؟سؤالات یاد شده به موضوع مهم تمرکز گرایی

و تمرکز زدایی در آموزش اشاره می نمایـد. اگر چه ساختار نرمال به گونه‌ای است که در آن وظایف هر دو بخش مجزا شده‌انـد و هر بخش به وسیله عوامـل ذی ربط اجرا می شود، امـا اصولاًـ کارکنان و نظامهای یادگیری الکترونیکی نیازمنـد حمایت،پشتیبانی و حفاظت ازجانب واحـد مـدیریت می‌باشـند تا اهـداف و استراتژی های پیش بینی شـده قابل حصول باشد.۲) تمرکزگرایی در مقـابل تمرکز زدایی مـدیران آمـوزش، برای جلـوگیری از تکرار و دوباره‌کـاری، کسب اطمینـان در مـورد امنیت اجرا، به حـداقل رسانـدن واگرایی رویکردها و فراهم کردن حمایت از فراینـدها،نظامی متمرکز را ترجیـح می‌دهند.در مقابل طراحان و برنامه‌ریزان آموزشـی، به دلیل احساس آزادی بیشتر در ابلاغ و نوآوری طرح ریزی ها، رویکرد غیر متمرکز را ترجیـح می‌دهند.از نقطه نظر سیاسـی، تمایل عمیـق برای درک نیازهـا و ارزش هـای علمی بـدست آمـده در رویکرد غیر متمرکز بر رویکرد متمرکز برتری دارد.در حقیقـت این موضوع که چنین نظام هـای آموزشـی چگونه سازمـان یافته‌انـد و یـا به یکـدیگر متصل شده‌انـد از اهمیت برخوردار نیست. چرا که اهـداف و ارزش‌های کلی سازمان است که تعیین کننـده رفتار و نگرش‌های کارکنان است و نیازها، مسؤولیت‌ها و وظایف کارکنان بر مبنـای آن تعیین خواهـد شـد.در حوزه یـادگیری الکترونیکی، تضاد و برخورد اولویت‌ها و رویکردها به سـرعت مطرح شـده و به همین دلیـل بایـد نقش‌ها، مسؤولیت‌ها، فراینـدها و سیاست‌ها در عبارت‌های روشن و واضـحی بیان شونـد تا در فراینـد آموزش بین «نظارت/ تمرکزگرایی» و «آزادی/ تمرکززدایی» تعادل برقرار شود.عناصـر تشـکیل دهنده آموزش های شبکه ای۱. طراحی و تولید درس افزار در شـروع طراحی و تولیـد محتوی الکترونیکی، می‌بـایست کلیه افراد و عوامل مؤثر در فراینـد آموزش را در نظر گرفت. مـدیران آموزش می‌تواننـد برای چنین مشارکتی، طرح اولیه‌ای را فراهم آورنـد که در آن اهـداف برنامه، نیاز تعیین شـده و رویکرد مورد نظر برای یـادگیری پیشـنهاد شـده باشـد. این سـناریو فرصـتی را فراهم خواهـد آورد تـا هم نظام آموزش به تبیین موضوعـاتی بپردازد که سازمان را بیشتر تحت تأثیر قرار خواهد داد و هم برای مدرسان این امکان را فراهم می‌کند که محتوی و روش‌پیشـنهادی خود را مطرح نماینـد.۲. نظـام مـدیریت یادگیریتصـمیم مهمی که بایـد در مرحله طراحی و تولیـد محتوی اتخـاذ شود، انتخـاب نظام مدیریت یادگیری است. اولین سؤالی که در این تصـمیم‌گیری باید مورد ملاحظه قرار گیرد این است که آیا از نرم‌افزارهای وارداتی اسـتفاده شود یا یک نظام داخلی طراحی گردد؟و اینکه به صورت رایگان یا هزینه ای قابل دسترسـی باشد؟در استقرار نظام مدیریت یادگیری، نیازهای دوره، میزان هزینه‌ها، داشـتن یا نداشـتن کارکنان با صـلاحیت و سایر نیازها می بایست مورد توجه قرار گیرنـد.۳. کتابخانه‌ها و منابع دیجیتالعنصـر اصلی در توسعه زیر ساخت آموزش های شبکه ای وجود منابع الکترونیکی است که باید تهیه شوند یا حـداقل پیش‌بینی شـده باشـند تا دوره بر اساس آن طرح ریزی گردد. اتصال و ارتباط نظام مدیریت یادگیری به منابع الکترونیکی یـک عنصـر اساسـی در نظـام آموزش شـبکه ای است. دسترسـی به پایگاه‌هـای دیجیتـالی نظیر مجلات، روزنامه‌ها، محتوی آموزش تکمیلی و ... برای این نظام ضـروری می‌نماید.۴. خدمات یادگیرندهدر آموزش های شـبکه ای، همیشه بیشترین توجه صـرف دوره افزار و سـخت‌افزار برای عرضه آموزش می‌شود، اما تنها کسانی که در مقاطع گوناگون یادگیری از راه دور کار کرده‌انـد به اهمیت حیاتی چنین پشـتوانه‌هایی مطلع و آگاه هستند. این خدمات باید به گونه‌ای طراحی و مهیا شوند که با ظهور گزینه‌های جدید و تغییر انتظارات و توقعات فراگیران قابلیت سازگاری داشته باشد.۵. ارزیابی کیفیارزیابی کیفیت، جنبه‌ای از یادگیری الکترونیکی است که ترجیحاً بـا رویکردی متمرکز انجـام می‌شـود. اگر قرار است نتایـج منجر به بهبود واقعی آموزش شود و تصـمیم‌های منـاسب دربـاره اینکه آیـا بایـد آموزش هـای شـبکه ای را به طور کلی کنـار گـذاشت و یـا بـا منـابع جدیـد آن را از نو سـاخت، اتخـاذ شود، وجود ارزشـیابی ضـروری است. نوع، میزان و چارچوب ارزشیابی نیز باید مستقل و ساختارمند باشد.۶. مدیریت تغییرهر عملکرد آموزشی معتبر،در پاسـخگویی به دانش جدیـد، یافته‌هـا و رویکـردهای علوم، نیازهای جدیـد، تغییر ویژگی‌های فراگیران به صورت پویا عمل می‌کنـد. از آنجـا که در آموزش هـای تحت شـبکه هر تغییر در محتوی یا رویکـرد ممکن است اثرات وسـیعی بر جنبه‌های گوناگون آموزش داشـته باشـد، لـذا با فرض اینکه سازمان به منزله یک کل، تغییر را مورد حمایت قرار می‌دهد هنوز این مسأله باقی است که

چگونه این تغییر بایـد در محیـط یادگیری الکترونیکی صورت پـذیرد. حفظ نظام آموزش به هنگام تغییر مـداوم انـدیشه‌ها و محتوی جدیـد تـا اینکـه بـه وسیله نظام هـای بهـتر و تثبیت شـده جـایگزین شـود، بسیار مهـم اسـت. دیگر ایـن کـه درجه تمرکزگرایی یا تمرکززدایی نظـام آموزش، فراینـد تغیر را هـدایت و کنترل می کنـد.از آن جـایی که این تغییرات بـا جنبه‌های اصـلی کار و فرهنگ سازمان در ارتباط هستند،چنین سؤالاتی فقط در آن زمینه و محیط قابل پاسخگویی است.در اجرای خوب تغییرات، ابعاد و جنبه‌هایی از زیرساخت یادگیری الکترونیکی عامل اصـلی به حساب می‌آینـد.نقش مدرس«جی کراس»، جنبه‌های مختلف کار مدرس در نظام آموزش شبکه ای را به چهار بخش تقسیم کرده است:۱. جنبه آموزشمدرس باید قادر باشد موارد زیر را به هم پیوند بزند:- ارائه روشن تر اهـداف- تهیه و تدوین مطالب مناسب برای دوره (ترجیحاً online)- تشویق فراگیر به شرکت در امور آموزشی- اجبـار فراگیر به ارائه مهم خود از فراینـد آموزش- شـرکت در مباحثـات فراگیران- ملاقـات بـا خبرگـان۲. جنبه اجتماعیجنبه اجتمـاعی وظـایف مـدرس بـا جنبه هـای آموزشـی کـار او برای خلق یک محیط آموزش الکترونیکی مناسب برای یادگیری، ارتباط کاملاًـ نزدیکی دارد.این جنبه از کـار برای رشـد دادن ارتباطات انسانی فراگیر کاملاً لازم می‌باشـد.۳. جنبه مـدیریتیبکی از وظایف مـدرس که در سیسـتم آموزشـی فراگیر – محور اهمیت بیشتری پیـدا نموده است، ایفای نقش به عنوان هماهنگ‌کننده می باشد. بر این اساس مـدیریت و کنترل اطلاعات دوره ماننـد محتویات دوره، کارهای گروهی، پروژه ها و مباحثات،روزآمدکردن و هماهنگی در اجرای دوره، از مهمـترین جنبه‌هـای کـار مـدرس می باشـد. ۴. جنبـه فنیمهمـترین وظیفه مـدرس، به میزان تسـلط او به ابعـاد فنی موضوع باز می گردد. بر این اساس او در ابتـدا می‌بایست فراگیران را با ابعاد فنی کار آشـنا نماید. این امر ممکن است وقت زیادی را بخود اختصاص دهد اما زمانی که به پایان رسـید، مدرس و فراگیران می‌توانند تمام وقت خود را صرف محتوی دوره نمایند.نکته مهم این است که نیـازی نیست که مـدرس یـک فرد خـاص باشـد، بلکه محیط آموزش‌های مجازی این امکان را فراهم می‌آورد که وظایف مدرس به صورت کاملاً اختصاصـی بین چند نفر تقسیم شده و کیفیت آموزش بالاتر رود.فرایند استقرارگام های اساسی در استقرار آموزش های تحت شبکه، مبتنی بر ۳ مرحله «سازمانی»، «ارزیابی و تحلیل» و «تدوین» می باشد. در این راسـتا توجه به موارد ۵ گـانه ذیـل حـائز اهمیت می باشـد:۱) تعریــف مأموریت‌هــا و میزان تمرکز سازمــان بر آنها۲) شـناخت فعالیت‌هـا و نیازهـای سازمان۳) بررسی اختصاری فعالیت‌ها و عملیات مشابه در سازمان های دیگر و تعیین مجموعه معیارهای ارزیابی۴) اولویت‌بندی بهترین فعالیت‌ها با در نظر گرفتن معیارهای ارزیابی۵) مطالعه و تدوین بهترین راهبرد به کارگیری یادگیری الکترونیکی و تدوین برنـامه عملیـاتی منطبق بر آن در حـال حاضـر کارآمـدترین راهبردهـای به کارگیری آموزش های تحت شـبکه مبتنی بر یکی از این موارد است:- برای مقابله با مشـکلات آموزشـی در قالب یک سازمان توزیع شـده- اسـتفاده از یادگیری الکترونیکی وفناوری هـای مرتبـط برای ایجاد یک برنامه آموزشـی منسـجم برای مشتریان- ایجاد هم‌افزایی میان مؤلفه‌های داخلی و خارجی درگیر در یک سازمان با فراینـدهای پیچیـده- توسـعه سـریع قابل اندازه گیری تأثیرات مورد نظر در یک سازمان گسترده- ارایه خدمات آموزشـی قابـل قبول ارزان قیمت و کارآمـد- ارایه یـادگیری مبتنی بر درخواست در مراکز عملیـاتی و کمک رسانی- کاهش زمـان برگشـت سـرمایه در پروژه‌هـای آموزشــی مشـارکتی و افزایش کـارایی [۱۳]آنچـه کـه در اجرای اکـثر پروژه‌هـای یـادگیری الکترونیکی مورد توجه قرار نمی گیرد، طراحی و تـدوین یـک فراینـد مناسب و کارآمـد در اجرای آموزش های شبکه‌ای می‌باشـد. عمده‌ترین دلیل این ضـعف، به عدم اعتقاد مجریان و متولیان به اسـتفاده از روشـهای مطرح در این زمینه و تکیه بردانش فنی موجود بـاز می گردد. کوچـک انگاشــتن حجـم فعالیت‌هـا و عـدم تـوجه بـه اهمیـت کـارگروهی در تکـوین طرح اسـتقرار آمـوزش هـای الکترونیکی از دیگر عوامل مهم در ناکارآمدی این گونه آموزش ها می باشد.ذیلاً به مهمترین فرایندهای تدوین فرایند آموزش‌های شبکه‌ای اشاره می شود: [۱۴]۱. مرحله سازمـانی این مرحله شامل انتخاب مـدیر و اعضای تیم طراحی و تعیین حیطه کار طراحی می باشد: انتخاب مـدیر، فرد مـذکور می بایست توسط اعضای تیم طراحی انتخاب شود. او همچنین بایـد از تعهـد و حمایت مدیران

رده بالای سازمان برخوردار باشد. مدیر ضرورتاً نمی بایست کارشناس فناوری اطلاعات باشد، بلکه می تواند کسی باشد که پتانسیل فناوری را برای بهبود آموزش درک کرده و دارای ارتباطات، مدیریت و مهارت های بین فردی برای هدایت تیم و برقراری ارتباط با گروه های دست اندر کار جهت استقرار آموزش الکترونیکی باشد.ـ انتخاب اعضای تیم، اعضای تیم باید شامل مدیران، مدرسان، کارشناسان واحد آموزش،متخصصان فناوری اطلاعات و سایر اعضای کلیدی دست اندرکار طرح باشند.ـ تعیین حیطه کار طراحی، تیم طراحی برای انجام وظایفش می بایست به سؤالات زیر پاسخ دهد:- تیم طراحی چه وظایفی دارد؟- مهلت زمانی از پیش تعیین شده برای استقرار نظام چقدر است؟- چه منبع مالی یا بودجه ای برای این کار پیش بینی شده است؟- آیا در این زمینه جهت دهی می شود؟- چه فناوری هایی تحت پوشش قرار دارند؟۲. مرحله ارزیابی و تحلیلاین مرحله شامل شناسایی مسایل، روندها و جایگاه کنونی یادگیری الکترونیک، بیانیه چشم انداز، تحلیل وضعیت منابع، شناسایی سطوح کنونی استفاده از فناوری ها و صلاحیت ها، تدوین بیانیه رسالت، تحلیل داده ها و نتایج عملکرد مورد انتظار از فراگیر می باشد. در این مرحله به این سؤالات می بایست پاسخ داده شود:- درک روندهای جاری در کاربرد فناوری به عنوان یک ابزار برای تقویت یادگیری چیست؟- فناوری تا چه حد در برنامه درسی و فعالیت های آموزشی سازمان تلفیق شده است؟- آزمون نتایج عملکرد فراگیران در چه سطحی است؟ کدام حیطه ها از برنامه آموزش نیازمند بهبود است؟- آیا می توان فناوری را برای پیگیری و رفع نیازهای آموزشی مورد استفاده قرار داد؟- سطح دانش و میزان استفاده از فناوری به وسیله سازمان در چه سطحی قرار دارد؟- سطوح مطلوب دانش و مهارت های آموزش و فناوری کارکنان کدام است؟- مدرسان برای توسعه صلاحیت های مورد انتظار، به چه نوع حمایت هایی نیاز دارند؟- دست اندرکاران کلیدی در استقرار نظام یادگیری الکترونیکی کدامند؟- اثر بخش ترین شیوه های برقراری ارتباط با آنها در طی فرایندهای طراحی کدام است؟۳. مرحله تدوینتیم طراحی برنامه مشروحی را برای دستیابی به چشم انداز و اهداف استقرار نظام یادگیری الکترونیکی ارایه می نماید. در این برنامه مراحل طرح، زمان و بودجه موردنیاز پیش بینی گردیده است. تیم کارشناسی باید نشان دهد که فناوری چگونه از آموزش های سازمانی حمایت نموده و یادگیری کارکنان را ارتقا خواهد بخشید.اگر برنامه به خوبی تدوین شده باشد، سؤالاتی نظیر چه کسی، چه چیزی، چه موقع، چرا و چگونه به اهداف آموزشی می توان دست یافت به روشنی پاسخ داده خواهند شد. در نمودار زیر عوامل مؤثر در استقرار نظام آموزشهای شبکه محور نشان داده شده است.عوامل مؤثر خارجی – دولت – سرمایه‌گذاری– قوانین و مقررات – افراد و سازمانهای ذی ربط– امکانات فناوری – افراد و سازمان های رقیبعوامل مؤثر داخلی – قوانین سازمان – امکانات فناوری – افراد و گروه‌های ذینفعمحیط داخلی سازمانشیوه ارایه آموزش آموزش های شبکه ای معمولاً به یکی از دو طریق زیر قابل دستیابی هستند:الف) ارایه محتوی به وسیله وب و از طریق اینترنتدر این شیوه محتوی از طریق یک وب سایت دینامیک و با طراحی گرافیکی نه چندان سنگین(جهت دسترسی سریع به اطلاعات) ارایه می‌شود. باتوجه به اهداف پیش بینی شده برای دوره و نوع کاربری سایت، می توان قابلیت‌ها و بخش‌های مختلفی نظیر ارایه پست الکترونیکی، انتخاب دروس، امکان یادداشت‌برداری از مباحث حین مطالعه، تمرین های نمونه، امکان ارزیابی و امتحان، بخش پرسش و پاسخ جهت برطرف کردن اشکال های درسی، عضویت در گروه‌های خبری به آن افزود. این شیوه زمانی مورد استفاده قرار می گیرد که سازمان از پراکندگی جغرافیایی برخوردار است و بنابراین لازم می باشد تا فراگیران از هر مکان و در هر زمان به سیستم آموزشی دسترسی داشته باشند.ب) ارایه محتوی بر روی شبکه‌های محلیدر این شیوه، محتوی آموزشی بر روی شبکه‌های محلی ارایه می‌شود. به این معنا که، خدمات آموزشی از طریق شبکه های LAN و برروی کامپیوترهای سازمان قابل دریافت می‌باشد.این مدل زمانی مورد استفاده قرار می گیرد که در نظر باشد فراگیران خاصی به طور محدود و ویژه از آموزش های مورد نظر برخوردار باشند.ویژگی های ارایهبرجسته ترین قابلیت های آموزش های تحت شبکه شامل این موارد است: ۱. پویایی محتوی، بدون تغییر درساختار اساسی سامانه آموزش، می‌توان محتوی را

به سادگی اصلاح نمود. پویایی در زمان استفاده، مدت، مفاد، شیوه، سختی و سادگی و سطح آموزش و نظایر آن قابل انجام است. همچنین طرح ریزی آموزش پویا (یعنی تغییر طریقه، ابزار و شرایط آموزش متناسب با خصوصیات مخاطب و نیازهای وی) طرح درس پویا، طرح درس اختصاصی،کتاب شخصی، طرح درس مبتنی بر چند مدرس و چند زبانه، آموزش های خاص و با مخاطبین خاص، آموزش ضمن خدمت، استمرار آموزش و نظایر آن از دیگر ابعاد این پویایی می باشند.۲. محیط چند رسانه‌ای، با پیشرفت های صورت گرفته، استفاده از رسانه‌های مختلف از جمله صوت و تصویر در سیستم‌های رایانه‌ای میسر شده است. نظام های آموزش به کمک رایانه و فناوری های مرتبط با آن، با در اختیار گرفتن مدیریت این رسانه‌ها و کاهش هزینه استفاده از آنها، امکان استفاده توأمان را در هنگام آموزش فراهم می‌آورند.۳. محیط مجازی، محیطی است که شرایط و عوامل موجود در آن دارای همان خصوصیاتی نیستند که در تعریف آن محیط بیان می‌شود بلکه با تمهیداتی رفتار مورد نظر محیط حقیقی را از خود بروز می‌دهند.۴. سفارشی کردن آموزش، آموزش های تحت شبکه این امکان را بوجود می آورند تا محتوی متناسب با ویژگی های مخاطبین نظیر سطح تحصیلی، سن، جنس،میزان هوش و سایر موارد تنظیم و تدوین شوند. همچنین مطابقت آموزش های پیش بینی شده با شرایط مخاطب، تعیین و جهت‌دار کردن آموزش توسط آموزش گیرنده و جهت دادن آموزش در زمینه مورد علاقه و نیاز آموزش گیرنده، تنوع آموزش، تنوع اطلاعات و تنوع ارایه از مهمترین عوامل مؤثر در سفارشی کردن آموزش ها می باشد.۵. استقلال محیطی ، آموزش های شبکه ای نیاز به کلاس درس یا هر مکان ثابت دیگر را از بین برده و به جای آن کلاس مجازی روی اینترنت و اینترانت تشکیل می‌شود که می‌توان با استفاده از یک رایانه متصل به شبکه از هر کجا در کلاس حاضرشد [۱۲] ۶. حالت ناهمزمان ، در این حالت فراگیران می‌توانند با سرعت دلخواه خود و هر وقت که احساس نیاز بیشتری کردند، به مطالب درسی و یادداشت‌های موجود مراجعه کنند. در این حالت فراگیران با یکدیگر و با اساتید خود از طریق پست الکترونیکی یا دگر امکانات الکترونیکی برقرار کرده و به مباحثه با یکدیگر می‌پردازند. مهمترین فایده این روش این است که این امکان را در اختیار می گذارد که بتوان با سرعتی متناسب با استعدادها و برنامه روزانه به یادگیری پرداخت.۷. حالت همزمان ، در این حالت، فراگیر در یک کلاس مجازی به صورت بلادرنگ حاضر می‌شود. این روش نیازمند حضور یک مدرس در کلاس مجازی برای هدایت کلاس می‌باشد. آموزش همزمان معمولاً بر ابزارهای گپ‌زنی قوی تکیه دارد تا مدرس و فراگیر توانایی محاوره با یکدیگر را داشته باشند، به گونه‌ای که روند کلاس با وقفه مواجه نشود. این نوع آموزش وقت فراگیر را در یک برنامه روزانه محدود می‌نماید و فقط برای کسانی کاملاً سودمند و پرفایده است که نیاز به آموزش از راه دور دارند. [۱۲]۸. صرفه جویی در زمان،آموزش‌های تحت شبکه این امکان را می‌دهد که هر فراگیرسرعتی متناسب با شرایط خودش را داشته باشد. در این شیوه زمانی در حدود ۵۰ کمتر از آموزش سنتی، صرف آموزش مطالب یکسان می‌شود. [۱۲]۹. صرفه جویی در هزینه،در مقایسه با آموزش های سنتی،آموزشهای تحت شبکه در هزینه مسافرت‌ها، هتل‌ها، نگهداری و خدمات برای کلاسها صرفه جویی عمده‌ای خواهد داشت.از دست ندادن ساعات مفید کار و کم نشدن تولید در حین آموزش، بخش عمده دیگری از صرفه‌جویی را تشکیل می‌دهد.چالش ها مانند هر پدیده دیگر،آموزش های شبکه ای با چالش‌های متعددی درگیر می باشند. برخی از مهمترین آنها عبارتند از:- آهستگی در توسعه زیرساخت‌های مخابراتی مورد نیاز- کمبود نقدینگی برای توسعه شبکه های ارتباطی (اینترنت و اینترانت)- تجهیز سامانه های آموزش مجازی به زبان بومی و ملی- گران بودن محتوی الکترونیکی دروس و ضرورت طراحی و تولید خاص آنها- عدم تدوین خط مشی مناسب برای پیاده سازی و توسعه آموزش الکترونیکی منطبق با اهداف و امکانات [۱۵]- تعدد مراجع تصمیم گیری و عدم راهبری و همگرایی در میان آنها- فقدان فرهنگ استفاده از آموزش های الکترونیکی- فقدان مهارت های مدیریتی و نظارتی - عدم آشنایی کارکنان با مبانی کامپیوتر- عدم توانایی در ارایه خدمات پشتیبانی در محل سازمان- دشواری در ایجاد انگیزه در فراگیران- تاکید بر آموزش های نظری فرصت هااز فرصت های ایجاد شده نیز موارد زیر قابل اشاره

هستند:- بهبود بخشیدن به ماهیت پویا و چالش برانگیز محیط های ایجاد شده برای آموزش الکترونیکی - تنظیم سرعت یادگیری به تناسب توانایی فراگیر- امکان به اشتراک‌گذاری منابع آموزشی بین سازمان های تابعه- افزایش زمان دسترسی به آموزش- امکان همگرایی بیشتر محتوی آموزش با نیازهای سازمان- حذف هزینه های غیر ضروری در فرایند آموزش- امکان برقراری تعامل با محتوی برای پایدار نگه داشتن ارتباط با مدرس- دسترسی جهانی- به موقع بودن - آشنایی و یادگیری فناوری های جدید- پویایی محتوی دوره آموزشی- توجه به فراگیران (فراگیر محوری)نتیجه گیریجهانی شدن اقتصاد، انتظارات زیاد ارباب رجوع، فشارهای رقابتی و مانند اینها علائمی هستند که سازمان را مجابمی سازد تا بر مدار دانایی حرکت نموده و سریع تر از دیگران یاد بگیرد. آنچه که در این مقاله مورد بحث واقع گردید آن بود که شرط لازم برای ماندگاری و پویایی سازمان، توان آموختن در اعضای آن است و ایجاد این توان منوط به افزایش آگاهی و احساس نیاز به استفاده از روش های پویای آموزشی می باشد.ایجاد چنین نگرشی مستلزم نگاهی جامع در تعیین راهبردها و در نظر گرفتن برنامه‌های عملیاتی، چارچوب‌ها و موارد مهم و غیر فنی است که قطعاً در به کارگیری و توسعه نظام های نوین آموزش نظیر آموزش های شبکه ای مؤثر خواهد بود.پیشنهاد هااز آنجا که ارائه هرگونه راه حل منطقی جهت استقرار آموزش های شبکه ای، منوط به رویکرد منطقی به نظام آموزش الکترونیکی در سازمان می باشد، لذا با این نگرش پیشنهادهای ذیل ارایه می گردد:۱)ایجاد زیر ساخت های مورد نیاز۲) تدوین سیاست ها، خط مشی ها و اهداف آموزش الکترونیکی۳) تصویب قوانین در جهت حمایت از تولیدات مرتبط با آموزش الکترونیکی(کپی رایت)۴) ارتقای سواد رایانه ای در سازمان۵) اصلاح و بازسازی مراکز آموزش (تغییر در ساختار، اهداف، محتوی و ...)۶) تدوین استانداردهای لازم جهت راه اندازی مراکز آموزش الکترونیکیمراجع

۱. فرامرزیان. علی‌اصغر، بررسی زمینه‌های توسعه آموزش مجازی در نظام آموزش و پرورش، مجموعه مقالات دومین همایش آموزش الکترونیکی، تهران: ۱۳۸۳۲. فیضی. کامران و رحمانی. محمد، یادگیری الکترونیکی در ایران: مسایل و راهکارها، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۳۳، ۱۳۸۳

Perraton. Hilary, Distance Education for teacher training, London, routledge, ۱۹۹۳۴. . ۳ Curtis, Ron, Initial considerations Before Developing E-learning, CBT or WBT, Available at: www.school for champions. Com۵. Teir Sebastian, development and application of Elearning software for education in energy technology, Helsinki University of technology department of mechanical engineering, ۲۰۰۴

۶. عسگرپور. امیرنادر و همکاران، نقش آموزش الکترونیکی در تحول روند آموزش، دومین همایش آموزش الکترونیکی،۱۳۸۳

Charles R.Greer, Strategy and Human Resource: A general Managerial Perspective: . ۷ united States, ۱۹۹۵

۸. نقیب زاده. مشایخ، آموزش از راه دور با استفاده از تار جهان‌گستر، تهران: گزارش رایانه، شماره ۱۳۷، ۱۳۷۶

Bates: Tony, Managing Technological change: strategies for college and university . ۹ leaders, sanfrancisco, California, Jossey Bass.۲۰۰۰۱۰. Edwards. Richard, Changing Places? : .Flexibility, Life long Learning and a Learning Society, NewYork, Routledge, ۱۹۹۷

۱۱. کاردان. احمد و فهیمی فر. احمد، توسه آموزش عالی با رویکرد به آموزش های مجازی: پاسخ به نیازها، افزایش دسترسی و چالش‌های پیش رو، فصلنامه پژوهش و سنجش ، ۱۳۸۲ ۱۲. فتی. الومی و ترمی. اندرسون، یادگیری الکترونیکی: از تئوری تا عمل، ترجمه دکتر عشرت زمانی و سیدامین عظیمی، تهران: انتشارات موسسه توسعه فناوری اطلاعات آموزشی مدارس هوشمند، ۱۳۸۵

۱۳. فراهی. احمد،راهبردهای توسعه یادگیری الکترونیکی، تهران: دومین همایش آموزش الکترونیکی، ۱۳۸۳۱۴. آتشک.محمد و ماهزاده. پریسا، آموزش الکترونیکی راهی جهت ارتقاء و بهره وری سازمان ها، مجموعه مقالات اولین همایش مدیران آموزش سازمانهای تولیدی و خدماتی، تهران: ۱۳۸۶۱۵.کاظمی. نصرت، چشم‌انداز آموزش از راه دور در قرن بیست‌و یکم، دانشگاه پیام نور، مجموعه مقالات کنفرانس آموزشی از راه دور،۱۳۸۲این مقاله در ماهنامه عصر فناوری اطلاعات، شماره ۴۷، مهر ۱۳۸۸ به چاپ رسیده است.

ده فرمان موثر درارزشیابی برنامه آموزشی

ده فرمان موثر در ارزشیابی برنامه های آموزشیسعید هداوند، مدیرآموزش شرکت صنایع الکترونیک ایران

چکیده: اینکه گفته شود اجرای هر آموزشی به نفع سازمان است، به نوعی نشانگر ضعف ارزیابی قلمداد می گردد. برنامه‌ها و فعالیتهای آموزشی سازمان نه تنها می بایست بطور مستمر ارزیابی شوند و میزان اثربخشی آنها تعیین گردد بلکه این مهم باید برمبنای رویکردها و روشهای علمی انجام پذیرد. در این مقاله سعی بر آن است که ضمن تحلیل دانش مرتبط با فرایند ارزیابی برنامه‌های آموزشی، به این سوال پاسخ داده شود که جهت انجام یک ارزیابی مناسب و اثر بخش چه باید کرد؟ واژه‌های کلیدیارزشیابی،اثر بخشی،آموزشمقدمهاز جمله موارد مهمی که در تدوین و اجرای برنامه های آموزشی معمولاَ ـ به آن کم‌توجهی گردیده و یا به فراموشی سپرده می شود، ارزشیابی است. در بیشتر اوقات سازمانها همان کاری را انجام می‌دهند که بارها تجربه کرده و حتی وقتی برنامه جدیدی طراحی می نمایند به همان راهبردهایی تکیه می کنند که به کرار قبلًا مورد استفاده قرار داده‌اند. علی رغم اینکه ایجاد و چرای یک سیستم ارزشیابی جامع از ضروری‌ترین بخشهای یک برنامه محسوب می گردد ولی اکثر سازمانها به دلایل عدیده از کاربرد منسجم و موثر ارزیابی سرباز زده و به همین دلیل در بهبود عملکرد برنامه دچار مشکل می شوند ونمی‌دانند که آیا اقداماتی که انجام داده اند موفق بوده یا خیر؟ تجربه نشان داده است که موثرترین روشی که می‌توان کارایی برنامه‌های آموزشی را از آن طریق بهبود بخشید، ارزیابی است. چرا که فرایندی است نظام یافته و اصولی که با جمع‌آوری اطلاعات در مورد کلیت برنامه و عملکرد آن می‌تواند هدایت، تصمیم‌گیری و کارایی اجزای مختلف آموزش را مورد تحلیل قرار دهد. دامنه این فرایند گسترده و قابل انعطاف می‌باشد.گاهی ممکن است به شیوه‌ای ساده و طی یک سلسله بررسیهای غیر رسمی صورت گیرد و گاه طی فرایندی پیچیده، از طریق بهره‌گیری از تئوریهای طراحی شده و با بکارگیری ابزارهای استاندارد شده به اجرا در آید.اما آنچه که باید به آن توجه داشت آن است که عموماً کاربردی کردن تئوریهای ارزیابی دشوار بوده و بکارگیری آنها به شیوه نامناسب نه تنها مشکلی را حل نخواهد کرد، حتی ممکن است بر مشکلات موجود نیز بیفزاید.علیرغم وجود چنین مسائلی، نباید از توجه به ارزیابی و اجرای موثر آن شانه خالی کرد. زیرا اولاًـ بعمل درآوردن تئوری، در عین دشواری، ناممکن نیست و ثانیاً تجاربی که حاصل می‌شود حتی در صورت نامناسب بودن ، متضمن نکاتی است که موجب بهبود روشها و متدهای آموزشی می‌شود و همواره می‌تواند بازخوردهای مناسبی را برای بهبود برنامه و تحقق منافع سازمان بوجود آورد.ارزشیابی به چه معناست ؟من ارزیابی را بخشی از چشم انداز خردورزانه‌ای که در آن مفاهیم، فنون و یافته‌ها برای ایجاد انگیزه پیشرفت و بالندگی برنامه به کار گرفته می‌شوند، تعریف می نمایم. از این منظر ارزشیابی می‌بایست جهت‌گیری صریح ارزشی داشته و طراحی آن با هدف کمک به ارتقای علمی سازمان و بهبود برنامه‌ها از طریق خود ارزیابی و اندیشیدن صورت پذیرد. بر این اساس ارزشیابی مبتنی بر سه مرحله خواهد بود: در اولین مرحله استراتژی و اهداف کلی سازمان و یا برنامه تبیین می گردد. مرحله دوم در بردارنده تعریف و ممیزی فعالیتها است و در مرحله سوم برنامه‌ریزی برای آینده صورت می پذیرد. به معنای دیگر ارزشیابی می تواند به بخش لاینفکی از مدیریت علمی سازمان تبدیل شده ونهادینه گردد. ده فرمان موثر در انجام ارزشیابی ۱- به ضرورت انجام

ارزشیابی واقف گردید. نخستین فرمان این است که ببینید ضرورت انجام ارزیابی چیست؟ دقت کنید سخن از "چه می خواهم بکنم "؟در میان نیست. اندیشیدن به چرا باید کرد (و جدی گرفتن آن) گامی سرنوشت ساز در اجرای موثر ارزیابی است. شکست در این مرحله بهترین برنامه ها را نیز(چه در مرحله نیاز سنجی و چه در مرحله اجرا) بی اثر جلوه خواهد داد.کرک پاتریک ضرورت انجام ارزشیابی را چنین بیان می کند: توجیه دلایل وجودی آموزش با نشان دادن نقش آن در تحقق اهداف و رسالتهای سازمان تصمیم‌گیری در مورد تداوم یا عدم تداوم برنامه کسب اطلاعات درخصوص اینکه چگونه می‌توان برنامه‌های آینده را بهبود داد جهت‌دار کردن برنامه‌ها باتوجه به مشخص شدن نقاط ضعف و قوت آنها تقلیل هزینه‌ها تطبیق نیازهای دانشی، مهارتی و رفتاری کارکنان با برنامه های آموزشی سازمان(۱)ارزیابی می‌تواند به تحقق دو هدف اصلی نظام آموزش یعنی" ایجاد چارچوبی مناسب جهت تصمیم‌گیریهای مدیریتی "و" دریافت بازخورد لازم برای بهبود عملکرد آموزش "کمک نماید. همچنین این امکان را فراهم می آورد تا عوامل موثر در پیشرفت یا عدم پیشرفت برنامه را شناسایی نمایید. (۲) شناخت این عوامل کمک خواهد کرد تا به شیوه‌های بهبود عملکرد نیز بیندیشید وبتوانید ضمن شناخت موانع موجود، راههای رفع آن را نیز بیابید. مولف مقاله نیز دلایل ذیل را بعنوان ضرورتهای کلی انجام ارزیابی برمی شمرد: ایجاد زمینه های لازم برای بهبود بخشیدن مداوم به برنامه‌های آموزشی بررسی میزان تحقق اهداف و مقاصد تعیین شده برای برنامه جلوگیری از انحرافات و رفع نقایص و ارایه راه حلهای مناسب کمک به پاسخگویی به مدیریت ارشد سازمان کمک به بالا بردن میزان کارایی و اثربخشی عوامل اجرایی دخیل در برنامه۲- نقش ارزشیابی در برنامه را تحلیل کنید. دومین فرمانی که می بایست از آن پیروی کرد(واز نظر اهمیت هیچ چیزی کمتر از فرمان یکم ندارد) این است که بپرسید " نقش ارزیابی در برنامه چیست "؟فرمان دوم به ویژه برای سازمان هایی مهم است که آموزش را بعنوان پشتیبان اصلی استراتژی سازمان منظور کرده اند. خاصه اینکه سازمان دارای برنامه راهبردی آموزش هم باشد.برای ارزیابی می‌توان نقشهای گوناگونی متصور شد. یکی از مهمترین این نقشها اندازه‌گیری نتایج میزان یادگیری کارکنان است. چون غرض نهایی از تدوین برنامه ایجاد تغییرات مطلوب درالگوهای رفتاری کارکنان می باشد، لذا به این اعتبار نقش ارزیابی نیز عبارت از تعیین میزان تغییراتی است که واقعاَ در رفتار شغلی کارکنان صورت گرفته است. نقش دیگر، تعیین ارزش خود برنامه است. به بیانی دیگر ارزیابی باید پاسخگوی سوالاتی باشد که درباره برنامه مطرح است. مثلاَ آیا برنامه مقاصد و اهدافی را که بخاطر نیل به آنها طراحی شده است، تأمین می‌کند؟ آیا هدفها معتبر و قابل وصول هستند؟ آیا روش‌های آموزشی با توجه به اهداف پیش‌بینی شده، به درستی انتخاب شده‌اند؟ نقش دیگر، عبارت از داوری کردن درباره تشکیلات برنامه، سازمان، مدیریت، عملکردها و ساختارهایی است که نظام آموزشی در چارچوب آنها عمل می‌کند.البته پرداختن به تشکیلات برنامه یا ساختارها، تضمینی برای اتخاذ تصمیمات درست ایجاد نخواهد کرد،اما نپرداختن به آن بی گمان به تصمیم گیری نادرست منجر خواهد گردید.۳- کارکردهای ارزشیابی را مورد توجه قرار دهید.ارزیابان اهل عمل اند و گزارشات آنان، مبنای تصمیم گیری مدیران را فراهم خواهد ساخت. اما پیش از ارائه اطلاعاتی در مورد نتایج برنامه، ارزیاب باید شناخت جامعی از ارزیابی، دستاوردها و مرزبندی های آن داشته باشد.باید کارکردهای ارزیابی را معین کند. او می بایست با پاسخ به این پرسش ها کارکردهای مورد انتظار را مشخص کند ": کارکردهای عمده ارزیابی کدامند؟ آیا مرزبندی بین آنها وجود دارد؟ آیا کارکردها با ماموریت، ارزش ها و سیاستهای سازمان همخوانی دارند؟ آیا آنها در درون سازمان پذیرفته شده اند؟ آیا سازمان به تعهداتش در مقابل آنها عمل می کند "؟مثبت بودن پاسخ، ضامن موثر بودن نیست، اما منفی بودنش می تواند هم نشانه نادرست انتخاب کردن کارکردها باشد و هم نشانه بی اثر بودن کارکردها. ایزنر کارکردهای عمده ارزیابی را به شرح ذیل تقسیم می نماید. (۳)۱- تشخیصاغلب در زمینه یادگیریهای کارکنان مورد استفاده قرار می گیرد، تشخیص می‌تواند به تلاش ارزیاب در شناسایی عوامل و زمینه‌های موجود در مشکلات یادگیری کارکنان، معنا بخشد. در این خصوص آزمونهای استاندارد و غیر استاندارد بعنوان ابزاری مهم به کار

می‌روند.۲- تجدید نظراگر برنامه‌های آموزشی را شامل یک سری از موضوعاتی بدانیم که سازمان برای کیفی‌سازی منابع انسانی از آن استفاده می کند، لزوم اصلاح و بهبود چنین برنامه‌هایی از زمان طراحی تا اجرا، بطور دائم احساس می گردد. اسکریون این فرایند را ارزشیابی تکوینی نام می برد و یادآور می گردد که در شرایط مطلوب آن دسته از برنامه‌هایی که بطور مستمر ارزیابی می شوند، اعتبار بیشتری داشته و خطاها و اشتباهات بزرگ در آنها وجود نخواهد داشت.۳- مقایسه‌ارزیابی‌های تطبیقی یا مقایسه‌ای، ابزاری برای جایگزین سازی برنامه ها، روش ها یا انواع جدید و آزمایش شده آموزش هستند. این کارکرد از ارزیابی بسیار ظریف بوده و تعیین اعتبار و صحت یافته های حاصل از آن، دشوار می باشد.۴- پیش‌بینی‌در این کارکرد، از طریق مصاحبه، پیمایش و نگرش‌سنجی به بررسی افکار و عقاید سازمان پرداخته شده و با گردآوری اطلاعات مناسب زمینه لازم برای سرمایه گذاری در آموزش فراهم می‌گردد. این نکته قابل توجه است که اغلب نیازهای آموزشی کارکنان، تابعی از وظایف و مسوولیتهای محوله به آنها می باشد و بر این‌اساس ارزیابی می بایست به گونه ای صورت پذیرد که شناخت جامعی در مورد ساختار و استراتژی های سازمانی بدست دهد تا بهتر بتواند به نتایج مورد نظر برسد.۵- تعیین میزان تحقق هدفهامدلهای هدف‌مدار، مانند مدل تیلور بر این کارکرد اصرار زیادی می‌ورزند. در این شیوه، بیشتر تاکید بر اهداف می گردد و ارزیابی به مثابه ابزاری جهت مشخص ساختن میزان دسترسی به اهداف تلقی می‌شود. از این منظر برنامه‌ها باید هدفمند، روشن، قابل قبول و مناسب بوده تا امکان تحقق داشته باشند. مولف نیز شش کارکرد عمده زیر را برای ارزشیابی قائل می باشد:۱- کارکرد اطلاعاتیمتضمن ایجاد بازخورد و اطلاعات مفید است. اطلاعاتی که می‌تواند برای اصلاح برنامه‌های در حال اجرا کارساز باشد.۲- کارکرد حرفه‌ایدرک ارزیاب را درباره هدف یک برنامه بالا می‌برد.اثربخشی یا شکست برنامه‌ها و راهبردهای مورد استفاده را نشان داده و اقدامات اصلاحی را توصیف می‌کند. مطابق با این کارکرد انجام ارزیابی صرفاً برای کشف نقاط ضعف یک برنامه نیست بلکه اثبات نقاط قوت و مثبت آن را نیز در بردارد.۳- کارکرد سازمانیدر بهترین شرایط به ارزیاب کمک می‌کند تا از طریق بررسی اهداف، به کاهش بوروکراسی و روشن نمودن شیوه‌های عملیاتی در کارکردهای برنامه و نهایتاً به نوسازی آن بپردازد.۴- کارکرد سیاسیشامل تنظیم برنامه و پرداختن به بحث در مورد مسائل مهم سازمانی است. این نوع کارکرد، توانایی مشارکت کارکنان در برنامه را افزایش داده و می‌تواند از یک سو به برنامه در حال اجرا مشروعیت بخشیده و از سوی دیگر برای سد کردن مخالفت‌های سازمانی، به منزله سپر عمل نماید.۵- کارکرد اجتماعیبه فرهنگ‌سازی و تاثیر گذاری برنامه در سازمان کمک قابل توجهی خواهد نمود.۶- کارکرد تاریخیدارای قدمت علمی است و ثبت و مستند کردن فرایندهای ارزیابی و نتایج آن را شامل خواهد گردید.۴- شاخصهای ارزشیابی را تعیین و تعریف نمایید. در چهارمین فرمان به شاخصهای مورد نیاز در ارزیابی می پردازیم.برای یک ارزیابی خوب، باید روی شاخصها متمرکز شد نه حدسیات و احساسات. شکی نیست که ارزیابی باید با معیارهای وزنی و ارزشی مطمئن و قابل قبول انجام پذیرد.اما تئوریزه کردن این موضوع هر اندازه هم که لازم باشد، نتیجه ای به بار نمی آورد و تنها به تعیین چارچوب کارکمک می کند. بهره برداری از این شاخص هاست که ثمر آفرین است. از همه مهمتر، ارزیاب باید پیوسته بیاندیشد که چگونه می توان شاخصهای مناسب طراحی نمود؟ و چگونه می توان از شاخصهای طراحی شده به سود برنامه بهره مند شد؟ کرتنر و آنجلو، مشخصاً از چهار شاخص یاد می کنند: الف – شاخصهای مبتنی بر اهداف ب – شاخصهای مبتنی بر منابع ج – شاخصهای مبتنی بر فرایندها د – شاخصهای مبتنی بر رضایت بهره گیرندگان از برنامه (۴)الف – شاخصهای مبتنی براهداف با توجه به اینکه تغییر رفتار درقالب برنامه‌های هدفمند معنا پیدا می کند لذا در استفاده از این شاخص می‌بایست ابتداً اهداف آموزش را شناسایی کرد. به این ترتیب می توان میزان پیشرفت برنامه را اندازه‌گیری نمود. البته بکارگیری این شاخص هنگامی مناسب است که ضمن توجه به مفروضات ذیل، اهداف: روشن، موردتوافق و قابل اندازه گیری نیز باشند. فرایندها درقالب برنامه‌های آموزشی، اهداف نهایی صریح و روشن داشته باشند اهداف برنامه بایستی به صراحت بیان گردیده و به خوبی تعریف گردند سازمان و نظام

آموزشی بتوانند از عهده اهداف برآیند اجماع و اتفاق نظر سازمانی در مورد اهداف وجود داشته باشد اهداف ترسیم شده قابل اندازه گیری باشند از شاخصهای دیگر می توان به میزان تنوع بخشیدن به آموزشها، حفظ منابع، ارتقاء کارایی، بهبود کیفیت فرایند، کاهش اشتباهات ، مبادله ، تغییر و بهره‌مندی ازروشهای نوین اشاره نمود.ب – شاخصهای مبتنی برتامین منابعاین شاخص جزئی از رویکرد سیستماتیک است و متمرکز بر دروندادها می باشد، و بر این اساس استوار است که برنامه‌های آموزشی باید در تامین منابع مورد نیاز خود،کارآمد باشند. از این دیدگاه، شاخص را می توان به توانایی برنامه در بهره‌برداری از محیط درون و یا خارج از سازمان جهت تامین منابع تعریف نمود.از دیگر شاخصهای عمده باید به: میزان بهره‌برداری برنامه از محیط سازمانی و برون سازمانی،استمرار روند برنامه‌های آموزشی (از طریق پیوستگی افقی و عمودی)، طراحی برنامه‌های مبتنی بر درك درست از نیازها و خواسته‌های سازمانی اشاره نمود.ج – شاخصهای مبتنی بر فرایندها این شاخص، اثربخشی برنامه را منوط به میزان سلامت و کارایی درونی آن می‌داند. بر این اساس، مشخصه اصلی یك برنامه اثر بخش، فرایندهای یكپارچه و هماهنگ آن است، بطوریکه تمامی عناصر درگیر در آن با كمك هم و با پشتوانه امکانات و شرایط موجود سعی کنند بهره‌وری برنامه را به بالاترین حد ممکن برسانند.از مهمترین شاخصهای دیگر می توان به مواردی چون: همکاری و کارگروهی در فرایند آموزش، اطمینان و رابطه متقابل بین فراگیران و مربیان،کنش و واکنشهای مابین فراگیران و میزان بهره‌برداری برنامه از توانائیهای کلیه عناصر درگیر در آن، اشاره نمود.د – شاخصهای مبتنی بر رضایت بهره گیرندگان از برنامه این اصل که میزان رضایت مدیران سرپرستان و کارکنان از برنامه می‌تواند درخصوص تداوم اجرای آن مهم باشد، محور اصلی شاخص مذکور است. بزرگترین حسن این شاخص آن است که توجه بیشتری به اثربخشی آموزشها نموده و کلیه عوامل درون و برون سازمانی را مورد توجه خاص قرار می دهد. با توجه به اینکه یك برنامه و به تبع آن نظام آموزشی نمی‌تواند به صورت هم زمان تمام خواسته‌ها و تقاضای همه گروه های سازمانی را تامین کند لذا ممکن است رضایت کارکنان از برنامه زیاد باشد ولی مدیران چندان رضایت نداشته باشند و یا بالعکس. اما برای ارزیاب باید مهم آن باشد که بررسی تمامی دیدگاه ها نتایج جامع‌تری را به او دهد. ۵- همواره ملاحظات لازم در ارزشیابی را مد نظر قرار دهید. پنجمین فرمان، ملاحظاتی است که در قبل، حین و بعد از اجرای ارزیابی باید رعایت نمود. این ملاحظه گری کم اهمیت تر از اجرای ارزیابی نیست. ملاحظه گری خوب یك مهارت سرنوشت ساز برای سازمان است و تمامی عناصر درگیر در یك برنامه دانش مدار باید آن را بیاموزند. بدین ترتیب می توان پیش از اتخاذ تصمیمات نادرست، اطلاعات صحیح را شناسایی کرد و برنامه را به مسیر اصلی هدایت نمود. از عمده‌ترین این ملاحظات باید به: فقدان اطلاعات قابل اعتماد و کافی، عدم وجود الگوهای تعریف شده ، عدم توجه به میزان اثربخشی برنامه‌ها و تاثیر آن در بهبود عملکرد سازمانی، تغییرات رفتاری ایجاد شده در سازمان و کارکنان، واکنش سازمان و کارکنان به برنامه، یادگیری، دستاوردها و اثر بخشی اشاره نمود. ۶- خطاهای رایج در ارزشیابی را شناسایی نمایید.ششمین فرمان موثر، اشاره به خطاهای رایج در فرایند ارزیابی دارد. شناسایی این خطاها، ابزاری نیرومند برای اجرای موثر ارزیابی خواهد بود. در برخی سازمانها فرض بر این است که این کار برنامه ریزان آموزشی است و کار ارزیاب فقط ارزیابی است. در نتیجه چنین رویکردی، سازمان حجم انبوهی از اطلاعات دریافت می کند که نه نیاز دارد و نه می تواند به کار بگیرد. این اشتباهی است خطرناك، بهترین راه برای چیرگی بر این دشواری آن است که مسئولیت شناسایی و رفع خطاها به ارزیاب محول گردد.شایعترین خطاهایی که فرایند ارزیابی را تهدید می کنند عبارتند از: طرح برخی سوالات نامناسب از شرکت کنندگان در برنامه طرح سوالاتی درخصوص مهارت هایی که نمی توان آنها را از نظر رفتاری اندازه‌گیری نمود ناکامی در اخذ اطلاعات از مدیران و سرپرستان در زمینه تغییرات رفتاری که کارکنان براثر گذراندن دوره ازخود نشان می‌دهند ناکامی در کنترل عوامل خارجی موثر بر فرایند آموزش ناکامی در گردآوری اطلاعات مفید جهت ارزیابی ناکامی در انجام تحلیل‌های آماری مناسب و یا انجام تحلیل های جانبدارانه ناکامی در ارائه گزارش نتایج ارزیابی بصورت معنادار بزرگ کردن بیش از حد یافته ها و چشم

پوشـی از مشکلات موجود در فرایند آموزش تعمیم بیش از حـد یافته‌ها و اصـرار بر اینکه آنچه که در یک سازمان کارساز اسـت می توانـد در سازمانهای دیگر نیز کارآمد باشـد۷- ویژگیهـای یـک ارزیاب موفق را الگو قرار دهیـد.هفتمین فرمان را اختصاص می دهیم به ویژگیهایی که ارزیاب به عنوان مهمترین عنصـر ارزیابی بایـد واجـد آن باشـد.ماهیت ارزیابی، وجود برخی خصوصـیات را ضروری می‌سازد. برخی از این ویژگیها به شـرح زیر فهرست‌بنـدی می‌شونـد: دیـد علمی و منطقی بایـد با دیـد علمی و منطقی به برنامه نگریست. و بطور منطقی درصدد یافتن مشـکلات و تبیین روابط میان متغیرها بود و این روابط را به صورتی دقیق مورد تحلیل قرار داد. آنچه که ارزیـاب بایـد واجـد آن باشـد، دقت، پشـتکار، علاقه و حقیقت‌جویی است. عـدم توجه به قضـاوت دیگران این ویژگی خاص و در عین حال برجسـته‌ای است. بایـد بـدون هیچگونه واهمه ای، نتایـج ارزیابی را فارغ از هرگونه دخل و تصـرف و بدون کم و کاست به مراجع مسوول اعلام نمود. ترس از پیامدها و ارائه گزارش نادرست موجب سوگیری در دسـتاوردهای حاصـله و بی‌فایـده شدن فرایند ارزیابی خواهد گردید. تجربه و مهارت کافیاتوجه به تاثیرگـذاری ارزیابی در اسـتمرار یا قطع برنامه، لزوم بکـارگیری ارزیابـانی کـه از دانش، تجربه و مهـارت کـافی برخـوردار باشـند ضـروری به نظر می‌رسـد. آگـاهی از متـدولوژیها و الگوهای ارزشـیابی البته صـرف تجربه نمی‌تواند دلیلی برای انجام درست ارزیابی باشد. چرا که موفقیت آن مسـتلزم آشنایی کافی با انواع متـدولوژیها و الگوهـای ارزیابی است. بایـد دانست که نقطه شـروع کـدام است؟ ارزیابی را چگونه بایـدآغاز نمود؟ چگونه به منابع اطلاعاتی لازم بایدمی توان دسترسـی پیدا نمود؟ برای موثق بودن اطلاعات از کدام متدولوژیها باید استفاده کرد؟ و سرانجام یافته ها چگونه ارایه گردند؟ بی‌طرفی و دوری از جانبـداری نباید از قبل و بدون در اختیار داشـتن اطلاعات کافی درمورد برنامه، به قضـاوت و نتیجه‌گیری پرداخت.اصـل مهم ارزیـابی، گردآوری اطلاعـات و کشف علـل مسائـل و مشـکلات است نه تاییـد یـا رد نظرات شخصـی . بایـد در کلیه مراحـل به دور از تعصـبات و پیشـداوری هـا، اطلاعـات صـحیح و موثق را گردآوری و تحلیل نمود. همچنین بایـد نسـبت به نکته هـای جزئی حسـاس بـوده ،واقعیتهـا را دریـافت و موافـق بـا آنهـا اندیشـید و نهایتاً خطاپـذیری خـود را پذیرفت.۸- اسـتانداردهای فرایند ارزشـیابی را بشناسید.در هشتمین فرمان،کل فرایند ارزیابی را نظامی یکپارچه تعریف می کنیم که باید برای پاسخگویی به سوالات و شناسایی کاستیها، واجد ویژگیهای ذیل باشد: افزایشی بودن مهمترین ویژگی ارزیابی محسوب می‌گردد. چرا که آنچه مهم می باشـد شـناسایی و رفع نواقص است نه تکرار دوبـاره برنـامه باهمـان مشـکلات قبلی. تجربی بودن ارزیـابی بایـد قـابلیت اجرا به صورت عینی را دارا باشـد. اگر نتوانـد قابلیت تحربی بودن خود را اثبات کنـد ، نبایـد در زمره ارزیابی قرارگیرد. نظام‌دار بـودن بـا توجه به اینکه ارزیـابی را فراینـدی منظم و مـدون برای رسـیدن به هـدفی خـاص تعریف نمودیم، لـذا می‌بایست کاملا منطقی و نظام‌مند باشد. این نظام‌دار بودن ایجاب می‌کند اجزای به هم پیوسته آن نظم منطقی و علمی را دنبال کنند وارزیـاب نیز ملزم به رعـایت آنها باشـد. دقت طلبی دقت در تعیین هـدف ، شـناسایی عوامـل محـدود کننـده ، شـرح روش، ارائه گزارش و رعایت امانت در نتایج حاصـله، از مهمترین عوامل تضـمین کننده موفقیت ارزیابی محسوب می‌گردند.محصول این دقت: درک و بازبینی میزان بهبود تاثیر آموزش بر کارکنان، بهبود سازوکارهای ارایه آموزش و خدمات آموزشی با صرف حداقل هزینه، تحلیل خط مشـی کلی برنامه، اهداف، چگونگی دستیابی به اهداف و وضعیت تحقق اهداف، اطلاع‌رسانی در زمینه چگونگی انجام برنامه آموزشـی به مدیریت ارشد سازمان، انجام مقایسه معتبر بین برنامه های آموزشی جهت تصمیم‌گیری در مورد اولویتهای آینده وکسب تجربه به منظور مشخص ساختن برنامه‌های قابل تکرار می باشد.۹- دستاوردهای ارزیابی را به دقت ثبت کنید.نهمین فرمان، با تمرکز بر دسـتاوردهای ارزیابی ارایه می شود.اگر قرار است ارزیابی موثر باشد باید دستاوردها را برشی از ارزیابی دید نه تکه ای جـدای از آن.کلیـد موفقیت ارزیابی در آن است که از ابتدا مشـخص نمایید که به دنبال چه هستید؟ تنها در این صورت است که به همانی خواهید رسـید که از ابتدا انتظار داشتید، وگرنه همه چیز بدست خواهید آورد جز آن چیزی که می خواستید. اهمیت پیگیری نتایج ارزیابی کمتر از انجام خود آن نیست. بر این باورم که ارزیابی که پیگیری نداشته باشد یک اتلاف وقت تمام عیاراست. تعیین

بازده ارتقای کیفیت و جلب اعتماد سازمانی از جمله مهمترین دستاوردهایی هستند که می توان از یک ارزیابی موثرانتظار داشت.۱۰- ارائه پیشنهاد را هرگز فراموش نکنید.می خواهم فرمان آخر را تحت عنوان" پیشنهاد "ارایه کنم. ارزیابی قوی ترین وسیله در دست برنامه‌ریز آموزشی است. اگر خوب مدیریت شود می‌تواند عملکرد و مهارت کارکنان برتر را تقویت و کارکنان متوسط و ضعیف را به سطح بالاتری ارتقا دهد. علاوه بر این، با انجام ارزیابی موثر سازمان می‌تواند از عملکرد نظام آموزشی خود دید واقع بینانه‌ای به دست آورده و از فرصتهای اصلاح و بهبود عملکرد آن آگاهی یابد.ارزیابی یک ارتباط سه جانبه میان برنامه‌ریز، ارزیاب و مدیرسازمان می‌باشد. اگر گامهای زیر در انجام و پیگیری ارزیابی رعایت گردد، این ارتباط تقویت و موجب موثر بودن ارزیابی خواهد گردید:۱- مستندسازی مشکل ترین ولی مطمئن ترین گام در بهبود فرایند ارزیابی است. مستندسازی را هرگزکاری زمان‌گیر ندانید، توجه داشته باشید که وجود یک سابقه نامنظم نه فقط موجب یک سابقه نامتعادل برای ارزیاب و فرایند ارزیابی می گردد بلکه می تواند پر از نکات ابهام انگیز باشد. مستند سازی صحیح یک عادت حرفه ای باارزش است. در مستند سازی فقط عملکرد برنامه (چه مثبت و چه منفی) باید ثبت گردد نه عقیده ارزیاب، تا شخص ثالثی که سوابق نگهداری شده را مطالعه می کند به همان نتایجی برسد که ارزیاب قبلاً رسیده است .۲- قبل از انجام ارزیابی، فهرستی از کارهایی را که مهم می دانید تهیه نمایید. این کار موجب می گردد تا آنچه را مهم است شناسایی کرده و بر انجام امور در طول دوره ارزیابی تسلط داشته باشید. فهرست تهیه شده به شما کمک خواهد نمود تا تمامی عناصر برنامه را به دقت کنترل نموده و عملکرد آنان را به درستی ثبت نمایید.۳- بسیاری از برنامه های خوب و استثنایی به دلیل ضعف در نوشتن نتایج، ضعیف ارزیابی شده‌اند و بسیاری از برنامه های ضعیف به دلیل ضعف نوشتاری از وضعیت واقعی خود آگاه نگردیده‌اند. اگر از مهارتهای نوشتاری خود راضی نیستید یا با ارزیابی‌های پر دردسر سروکار دارید، حتماً از راهنمائیهای سایر متخصصان استفاده کنید. برای این کار بهتر است پیش نویس ارزیابی را تهیه کرده و به سایر متخصصان اجازه دهید تا به طور دقیق آن را بررسی و اشکالات آن را مشخص کنند. سعی کنید برای نوشتن صحیح ارزیابی وقت بگذارید. هنگامی که نوشتن تمام شد از خود سوال کنید آیا نتایج با همان کیفیتی که انتظار می رفت، تهیه شده است؟۴- از اشتباهات معمول که موجب کاهش اثربخشی و عدم اعتماد به نتایج ارزیابی می شود اجتناب کنید. مثلاً۔ خطای هاله ای بیانگر وضعیتی است که یک جنبه مثبت از عملکرد برنامه به کلیه جنبه های عملکرد آن برنامه تعمیم داده می شود. در حالی که فقط متوسط یا حتی ضعیف هستند (یا بالعکس). این نوع اشتباهات می تواند به سرعت اثربخشی ارزیابی را از بین برده و نهایتاً به اصالت برنامه لطمه بزنند.۵- قبل از شروع ارزیابی، لحظاتی را صرف مرور چگونگی انجام کار کنید. افکار خود را متمرکز نموده و سپس تصمیم بگیرید که چگونه عمل نمایید. توجه کنید که چه جنبه هایی از برنامه احتمالاً حساس خواهند بود؟ آیا موضوعهایی وجود دارند که بخواهید از طرح آنها اجتناب کنید؟ اگر چنین است، این موارد ارزش یادآوری دارند؟ صرف لحظاتی برای چگونگی انجام ارزیابی می تواند موجب جلوگیری از به زحمت افتادن در حین ارزیابی گردد .۶- توافقهای حاصله در ضمن ارزشیابی را با جدیت و حوصله پیگیری کنید. این کار موجب می شود تا به برنامه‌ریزان اطمینان دهید که به حمایتهای توافق شده پشت گرم باشند. با صرف مقداری وقت اضافه، فکر و تلاش می توانید اثربخشی ارزیابی را برای برنامه و سازمان افزایش دهید.۷- قبل از انجام ارزیابی، الگوی تعریف شده و کاملی برای ارزیابی تعیین و دقیقاً مشخص کنید که کارکنان چه کارهایی می بایست انجام دهند و چه انتظاراتی از آنان وجود دارد؟ (معیارهای ارزیابی). الگوی انتخابی می بایست شاخصهای کمی و کیفی مناسبی را برای ارزیابی فراهم کند. بنابراین از قبل باید شاخصهای ارزیابی عملکرد آموزشی را به درستی معین و پیش‌بینی کنید.نتیجه گیریتا این جا ۱۰ فرمان ارزیابی موثر را مرور کردیم. اما می خواهم یک فرمان دیگر را اضافه نمایم. این یکی (که از حیث اهمیت ؛ آن را در حکم قانون می دانم) این است: ارزیابان موثر از نظر توان، نقاط قوت و ضعف، ارزش ها و باورها تفاوت بسیار دارند. اما وجه مشترک همه آنان این است که ارزیابی را درست و موثر انجام می دهند. آنان موثر به دنیا آمده اند. اما

نیاز برنامه های آموزشی در سازمان بیشتر از آن است که با تعدادی افراد استثنایی برآورده شود. اثر گذاری یک انضباط است و مانند هر انضباط دیگری می توان آن را آموخت و باید آموخت .مراجع

۱- Kirk Patrick, D.L, Evaluating training Program. Sanfrancisco, ۱۹۹۸۲- Betlye B. Burkhalter and James A. Buford Performance Appraisal, ۱۹۹۱۳- E. W. Eisneer. The Educational Inagination, Mac & Millan, ۱۹۷۹ ۴.Kretner Robert and Kini Angelo. Organizational Behavior, Arizona University,۲۰۰۱

این مقاله در مجله مدیریت، شماره ۱۳۳، تابستان ۱۳۸۷ به چاپ رسیده است.

الفبای مدیریت کلاس درس

محمد جواد خیرخواه

خلاصه کتاب: بخش اول: سخنی ساده درباره انضباط: یکی از مشکلات اساسی مدارس بی انضباطی است که به صورت یک مشکل درجه اول درآمده است. طبق بررسی " فی دلتا کاپان گالوپ " نگرش معلمان درباره وضعیت انضباط مدارس منفی است. ۵۰٪ معلمان ابتدایی و متوسطه موضوع انضباط را با عبارتهای " کاملا جدی " یا " خیلی جدی " توصیف می کنند. و معلمانی هم که کار خود را رها کرده اند بیان داشته اند که ۴۳٪ علت ترک شغل خود را مشکل انضباط در مدارس عنوان کرده اند. اصولا می توان معلمان را به سه گروه تقسیم کرد: ۱. مداخله گر ۲.غیرمداخله گر ۳. معتقد به تاثیر متقابل براساس مشاهدات ولفگانگ و گلیک من (۱۹۸۰-۱۹۸۶) مداخله گران معتقدند که دانش آموز برمبنای شرایط محیطی تکامل می یابد. در این نقش، معلم بخشی از شرایط محیطی تلقی می شود و وظیفه اش اداره محیط با استفاده از اصول شرطی سازی است. غیرمداخله گران معتقدند که برای دانش آموز باید محیطی فراهم کرد که در آن برای قرار گرفتن در جاده ی پیشرفت مورد حمایت قرار گیرد و موانع سر راهش هموار گردد. به نظر غیرمداخله گران دانش آموز دارای انگیزه ی درونی است و کافی است که این انگیزه پرورش یابد نه اینکه کنترل شود، تا بتواند به بار بنشیند و معلم نباید تنها نقش کنترل کننده به خود بگیرد. پیروان نظریه تاثیر متقابل معتقدند که مشکلات بدون مسئولیت پذیری مشترک و مشارکت کامل همه طرف های در تصمیم گیری، قابل حل نیست. آنها معتقدند که هر دو طرف در پیدایش مشکل نقش دارند پس باید حل مشکل از جانب هر دوی آنها صورت گیرد. آنچه که ما در تعلیم و تربیت انجام می دهیم، نمایش تفاوتهاست.باید کوشید از نظراتی استفاده کرد که مورد بیشتر کودکان، اکثر مواقع و در بیشتر شرایط و موقعیت ها صدق کند. هدف ما این است که این تفاوتهای نظری را در عمل، مشخص تر کنیم. اگر آموزش اثربخش در کار نباشد، هیچ یک از مهارتهای مدیریت کلاس به جایی نخواهد رسید. تعلیم و تربیت درست می تواند به عنوان یک عامل موثر عمل کند، عاملی که باعث می شود تا دانش آموزان به موضوع آموزش چنان علاقه مند شوند که مشکلاتی در انضباط به بار نیاورند. به طور مثال هرچه کلاس جالبتر و هیجان انگیزتر باشد، حضور و تجمع در راهروها و حیاط مدرسه برای دانش آموز بی جاذبه می شود، اما وقتی آموزش جایگاه خود را به معنای واقعی کلمه در کلاس پیدا نکند، دانش آموز نیز احساس نمی کند که با شلوغ کردن در راهروها چیزی را در کلاس از دست داده است. بسیاری از معلمان و حتی بخش اعظم افکار عمومی معتقدند که آنچه معلمان در حوزه تخصصی خود انجام می دهند، چیزی بیش از آنچه که یک عقل سلیم حکم می کند، نیست. بسادگی می توان گفت که این طور نیست. برای مثال عقل سیلم حکم می کند که اگر دانش آموزی مکررا از سرجای خود بلند شد، معلم هربار به او یادآوری کند که باید سرجای خود بنشیند. حال راه دیگری را در نظر بگیرید: یک واکنش موثرتر معلم به این رفتار می تواند تشویق کودکان دیگری باشد که برسرجای خود نشسته اند و هنگامی که این کار انجام شد، واکنش بعدی می تواند تشویق همان

کودک باشد، هنگامی که بر سرجای خود می نشیند. بخش دوم: پیشنهادهایی درباره مدیریت کلاس مشکلات آموزشی به گونه ای غیرمنتظره به وجود نمی آینـد، بلکه عواملی باعث ایجاد آنها می شونـد. خانه و محیط های خارج از مـدرسه تاثیر عمده ای روی کودکان و در نتیجه آمادگی آنها برای امتناع از ورود به مـدرسه اعمال می کننـد. ایجاد نظم و هماهنگی، شـرط لازم تدریس موفق اسـت. اداره کلاـس کارآمـد و مـوثر یگـانه راهی اسـت کـه بـه آمـوزش و یـادگیری کارسـاز و مـوثر ختـم می شـود. در این بخش پیشنهادهای ارائه شده است که یک معلم موفق می تواند به تنهایی آنها را انجام دهد و بر راهبردهای خود در مدیریت کلاس درس بیفزایـد. پیشـنهادهای این بخش به صورت کـاربردی و واقع بینـانه طرح ریزی شـده انـد و بسـیاری از آنهـا دارای ویژگی های چون وضوح، قابل فهم، مختصر، مرتبط و مناسب با هدف هسـتند. حال به توضیح مختصر این پیشنهادات می پردازیم: عمل کنید، تنها واکنش نشان ندهید عمل کردن در واقع مسلط بودن است و واکنش نشان دادن یعنی تسلط عوامل و شـرایط را پذیرفتن. یک معلم موفق بایـد بیشتر عمل کنـد، البته با دانش و آگاهی لازم، و کمتر واکنش نشان دهـد. او نبایـد اجازه بدهد که شـرایط محیطی، یک طرز رفتار را به او دیکته کنـد. معلمانی که وقتشان را صـرف واکنش نشان دادن می کننـد، همیشه پیرو و تابع هسـتند، و معلمانی که وقتشـان را صـرف عمل کردن می کننـد رهبرنـد و اغلب اوقات، تنظیم کننـده و نظر آنچه که در آموزش کلاس و نحوه اداره آن به وقوع می پیوندد. مسئولیت ها را واگذار کنید یک دانش آموز در قبال رفتارش هرچه بیشتر احساس مسئولیت کند، نیاز کمتری به اعمال مدیریت از سوی معلم را خواهد داشت، بنابراین معلمان می بایست به جمعیت دانش آموزان مسئولیت پذیر بیفزایند. اما اغلب معلمـان مسـئولیت را تنها به آن دسـته از دانش آموزانی می دهنـد که قبلا در این راسـتا خود را نشان داده انـد. اما برای این کار چه حسـنی وجود دارد؟ بایـد به همه این اجازه تجربه کردن امور را داد تا افراد بیشتری مسـئولیت پذیر شوند. آموختن مسـئولیت پذیری همانند آموختن چیزهای دیگر مسـتلزم فرایند آموزش و خطاست. عقب بایستیـد و به دیگران فرصت بدهیـد هنگامی که از دانش آموزی می خواهیـد به سوالی پاسخ دهد یا می خواهید سوال او را بفهمید، سـعی کنید به او نزدیک نشوید و اجازه بدهید که دانش آموز با صدای بلند صـحبت کند تا دانش آموزان دیگر هم قادر به شـنیدن صـحبت های او شوند. اگر نزدیک دانش آموز بشوید و سوال و جواب را آهسـته انجام دهید زاویه دید و ارتباط چشمی شما با بقیه کلاس از بین می رود، و به دنبال آن، ارتباط غیرکلامی شما نیز با کلاس از بین خواهد رفت. در نتیجه بقیه ی دانش آموزان خود را در جریان بحث احساس نمی کنند و توجه آنها به جای دیگری معطوف خواهد شد. آرام ، خونسـرد و حرفه ای برخورد کنید تادیب دانش آموزان را با خونسـردی انجام دهید. شـما نیز هنگـامی که دانش آموزی تخلف می کنـد، وظیفه خود را به صورت اجرای برنـامه انضـباطی انجـام دهیـد. از فریاد زدن، با حرکت انگشت تهدید کردن، و ... اجتناب کنید. اجرای برنامه انضـباطی با خونسردی، دانش آموز متخلف را متوجه ارتباط رفتارش با نتیجه منطقی ناشـی از آن می کند. در این صورت، احتمال کمتری می رود که رابطه جاری و معمولی بین شـما تضعیف شود. دلیل دیگر برای داشـتن برخورد خونسـردانه و حرفه ای این است که رفتـار شـما هنگام تادیب دانش آموزان برای آنها الگوست. دانش آموزان علاـوه بر مقررات ویژه ای که ارائه می دهیـد نحـوه اجرایی این مقررات را نیز خواهنـد آمـوخت. خونسـردی معلم نـتیجه دیگری نیز دارد، جلب رضایت دانش آموزان. دانش آموزان یکی از خصوصـیات بهترین معلم را، خونسردی در جریان توبیخ فرد خطاکار می دانند. به دانش آموزان توجه کنید و این توجه را نشان دهید علاقه مندی به دانش آموزان باید آشکار شود، تا تاثیر مثبتی بر رفتار دانش آموزان داشـته باشد، نه این که صـرفا معلم احساس کند. به طور مسـلم اگر احساسات خود را به صورت مشـخص و محسوس ابراز کنیم ، چنـدان ضـرر نخـواهیم کرد. در مـورد آموزش و پرورش نیز همین امر صـادق است. پالونسـکی اظهـار می دارد: اهمیت مهارتهـای دو جـانبه افراد از مهارتهـای آموزشـی در مـدیریت کلاـس بیشتر است. یکی از مهارتهای دو جانبه، علاقه منـدی و تفهیم وجود این علاقه است که به عنوان یکی از عناصـر مهم پیشـگیری از مشـکلات رفتاری به شمار می آید. جایی که معلمان علاقه مند هسـتند و علاـقه خـود را ابراز می دارنـد، برداشت دانش آموزان از مـدرسه، مکـانی خوب و مطلوب است. این جـا مکـانی است که

دانش آموزان در آن بودن را دوست دارنـد. هنگـامی که مـدرسه یک مکان مطلوب شود، موقعیتی فراهم می گردد تا: ۱. مشکلات انضباطی کمتری بروز کند. ۲. در به کارگیری فنون مدیریت کلاس موفقتر باشد. □ رفتارهای خوب و مطلوب دانش آموزان را در نظر بگیریـد رفتـار دانش آموزان در آینـده، تـا حـدود زیـادی متـاثر از رفتـار کنونی آنهاست و این امر به پاداش دادن در قبال رفتار خوب به همان میزان معنا می بخشد که به تنبیه در قبال رفتار نامطلوب. به دانش آموزان بفهمانید که رفتارشان را در نظر می گیرید. سعی کنید یک" پیام من "حاکی از قدرشناسـی برای دانش آموزانی که رفتار خوبشان را فهمانده اند، داشـته باشـید. به طور مثال" بچه ها وقتی که شـما سرجایتان آرام می نشینید و تکالیفتان را انجام می دهید به من کمک می کنید تا به دانش آموزانی که احتیاج به مساعـدت دارنـد، یاری کنم و من واقعا از این کار متشـکرم ".گاهی اوقات درک خوبیهای دانش آموزان به عنوان تلاشـی برای افزایش رفتارهـای مثبت آنها می توانـد برای کاهش رفتارهای نامطلوب نیز به کار رود. هرقـدر که خوبیهای دانش آموزان بیشتر در نظر گرفته شود، انگیزه بیشتری برای تـداوم رفتارهای خوب خواهنـد داشت. □ از تجربه های همکارانتان اسـتفاده کنید باید حداکثر استفاده را از وجود همکـاران ببریـد که یکی از بهترین منـابع قابـل دسترسـی در هرجاست. در جمع همکاران مـدرسه شـما احتمالا کارمنـدی بـا تجربه وجود دارد. بسـیاری از معلمـان علاـوه بر امتیـاز آگـاهی از حرفه خود از مزایـای دیگری نیز همچون آشـنایی با اجتماع، دانش آموزان و والـدین آنها برخورد دارند. این مزیتی است که بسیاری از متون درسـی، سـمینارها فاقد آن هسـتند. در هر صورت بایـد بتوانید روشـهای فراگیری موثر و کارا را تشـخیص دهید. به طور مثال: دفتر یادداشتی برای ثبت عقاید و اصول موفقیت آمیز تهیه کنیـد. در صورت امکان قبل و بعـد از مشاهـد کلاس با معلم مورد نظر ملاقات کنید. سـعی کنید آنچه را که او در صددد انجام آن است، متوجه شوید. پس از مشاهده کلاس در مورد آنچه که دیده اید، بحث کنید. سپس از معلم مورد نظر بخواهید که او نیز برای مشاهـد به کلاس شـما بیایـد. آنها به دنیای واقعی شـما نزدیکترنـد، چون فقط از کلاس دیگری به کلاس شـما آمـده اند و احتمالا مشاهده کلاس شما امری است که بین شما دو نفر مطرح است پس احساس ترس کمتری دارید. □ پیامدهای منطقی، طبیعی و تـدبیری رفتارهـا را در نظر بگیریـد بی شک، رفتارهایی که در آینـده از افراد بروز خواهـد کرد، متاثر از رفتارهای حال و گذشـته آنـان است.پیامـدهای از جهت این که رفتارهای بعـدی را تحت تاثیر خود قرار دهنـد و یا آنها را کنترل نماینـد، باهم متفاوتنـد. اگر بخواهیـد فهرسـتی از نمونه پیامـدهای بخصوصـی که دانش آموزان ممکن است به وجود آیـد تهیه کنیـد.بایـد پیامـدهای ویژه را به صورت طبقه بندی درآورید، سه گروه مختلف پیامد خواهید داشت: پیامدهای طبیعی، منطقی و تدبیری. پیامدهای طبیعی، آن دسته پیامـدهایی هسـتند که به طور طبیعی از رفتار فرد ناشـی می شونـد، و افرادیماننـد معلم، والدین، رئیس آنها را وضع نمی کنند.تنها عـاملی که پیامـدهای طبیعی را ایجـاد می کنـد، خود طبیعت است. مثلا اگر دانش آموزی برای امتحان مطالعه نکنـد، به طور طبیعی موفقیت کمتری را نسـبت به زمانی که مطالعه می کرد، کسب می کنـد. پیامـدهای منطقی، آن دسـته از پیامـدها هسـتند که از سوی افراد وضع می شوند نه به وسیله طبیعت. مثلا اگر دانش آموزی از عهده امتحان بخوبی برنیاید، منطقی است که معلم او را موظف به مطالعه درس و دادن یک امتحان جبرانی کنـد. پیامدهای تدبیری، آن دسـته پیامدهایی هسـتند که از سوی شخصـی ساخته شده اند، اما برخلاف پیامدهای منطقی فهم ارتباط بین رفتار سوء فرد با این پیامدها زیاد روشن نیست و گاه هیچ گونه ارتباط منطقی بین آنها وجود نـدارد. مثلاـ برای دانش آموزی که در امتحـان ناموفق بوده، پیامـد تـدبیری این است که صـدبار دور زمین بازی بـدود. پیامد تـدبیری تقریبـا ماننـد این است که به وجود آورنـده این پیامـدها آنهـا را از هوا می گیرد یعنی کاملاـ اختراعی است و هیـچ ارتبـاط منطقی بین او و رفتار وجود ندارد. □ به طور انفرادی تادیب کنید تادیب امری قابل توجه در نظم بخشی به کلاس است. تفاوت بین کسب نتایج موثر و غیرموثر به چگونگی تادیب بستگی دارد. معلمان هنگامی که دانش آموزان را به طور انفرادی یا شخصی تادیب می کنند، به نتایج کارسازتری می رسـند. طبق گفته لاسـلی آگاه سازیهای انفرادی فقط برای آن دسته از دانش آموزانی که از خود رفتار سوء بروز می دهند، پیشـنهاد می شود. برای دانش آموزان مشـکل است که دسـتورات مسـتقیم و شخصـی را نادیده بگیرند. با

دستورات کلی و عمومی مانند همه مشغول باشید ممکن است این فرصت را به برخی داده شود تا مثلا کتاب کتابخانه اش را مطالعه کند. به طور کلی تادیب خصوصی در حین فعالیتهای کلاسی غیرمشهود صورت می گیرد و تقریبا غیرقابل استماع برای دانش آموزان دیگر به جز خود دانش آموز خطاکار و یا حداقل برای گروه کوچکی از دانش آموزان مجاور وی غیرقابل استماع است. به این ترتیب تنها معلم و دانش آموز خطاکار در آن دخالت دارند. شریگلی چهار مهارت مداخله گرایانه را برای معلمان جهت واکنش خصوصی نسبت به دانش آموزان اخلالگر در ارتباط با تفهیم این که رفتارشان غیرقابل قبول است، ارائه می دهد. این مهارتها به ترتیب اجرا عبارتند از: نادیده گرفتن رفتار، اشاره، کنترل از نزدیک و کنترل همراه با برخورد. شاید معلمان" چشم پوشی برنامه ریزی شده "را فقط به شکل کوتاه مدت برای تخلفات جزئی برگزینند.تغییر حالات چهره و اشارات غیر شنیداری، مانند قرار دادن انگشت روی لبها، در اخطار دادن به دانش آموز خطاکار کمک می کند. قدم بعدی، کنترل از نزدیک یا نزدیک دانش آموز خلافکار ایستادن است. سرانجام کنترل و برخورد حرفه ای و پنهان از دید سایر دانش آموزان با رعایت سن و جنس آنان کمترین تردیدی برای دانش آموزان خطاکار باقی نمی گذارد که شما از رفتار وی ناراضی هستید. دانش آموزان مشکل آفرین خود را با دانش آموزان کلاس دیگر جابه جا کنید دانش آموزان مساله ساز خود را با دانش آموزان یکی از همکاران خود جابه جا کنید، کسی که به دانش آموزانی در سطح متفاوت از کلاس شما درس می دهد. او کودک مشکل آفرین شما را می پذیرد، شما نیز دانش آموز مساله ساز او را می پذیرید.این شیوه مدیریت کلاس به همان میزان که بیشتر حالت آموزشی دارد، از حالت تنبیهی کمتری نسبت به زمانی که دانش آموز را در سالن نگه داریم و یا به دفتر مدرسه بفرستیم، برخوردار است. توجه داشته باشید که هدف از این معاوضه دانش آموز با همکار، ایجاد تشویش برای کودک یا تنبیه او نیست. تنبیه پیامدی کاملا مجزا در یادگیری عملی است. هدف صرفا قرار دادن کودک در محیطی متفاوت است، جایی که می تواند دوباره به انجام وظیفه اش مشغول شود. تفاوتهای فردی دانش آموزان را در نظر بگیرید دانش آموزان با سطوح مختلف توانایی به کلاس می آیند، عده ای با استعداد و بعضی کند ذهن هستند، بعضی دیرآموز. عده ای طبیعی هستند، آن گونه که باید باشند. دانش آموزانی نیز با معلولیتهای جسمانی به کلاس می آیند. حتی انتظار از زمان، استعداد و انرژی صرف شده، توسط معلم نیز دستخوش این تغییر شده است. تعدادی از دانش آموزان همان طور که گلاسر توصیف می کند "،تصویری از یادگیری در ذهن دارند که به خاطر آن از این که وظیفه خود را در مدرسه انجام دهند، ناتوانند".آنچه را که دانش آموزان در مدرسه انجام می دهند به کمک این تصاویر در ذهن، کاملا مشخص و معین می شود. بنابراین یک معلم باید در تدریس از پیشینه های متفاوت دانش آموزان آگاهی داشته باشد. نسبت به این اختلافات فرهنگی، خانوادگی و فردی حساسیت نشان دهد. در عین واقعگرا بودن، معیارها را در نظر بگیرد. این روش، یادگیری بیشتر و در نتیجه مشکلات انضباطی کمتری به بار خواهد داشت. قانون را اجرا کنید، دلیل تراشی را نپذیرید همه کسانی که درباره مدیریت کلاس درس مطلب نوشته اند، براین عقیده اند که معلمان باید سیاست انضباطی خود را اعمال کنند و در این مورد، همواره ثابت قدم باشند. هر اندازه که اجرای سیاست مداومتر باشد، دانش آموزان هم بیشتر در خواهند یافت که پاسخهای انضباطی از سوی معلم از قانون ناشی می شود، نه از شخص معلم. گوش دادن به دلیل تراشی آنان یعنی دادن یک شانس احتمالی. علاوه بر این نگذارید رفتار خوب یک دانش آموز، روی مسئولیت شما در تادیب رفتار بد وی تاثیر بگذارد. برخی از معلمان به دانش آموزانی که صبح رفتار ناشایستی داشته اند، اجازه رهایی از برخورد انضباطی را می دهند، چرا که این عده بعدازظهر همان روز، رفتار صحیحی از خود نشان داده اند. نتیجه این خواهد شد که بچه ها به انجام رفتار سوء در ساعات اولیه روز ترغیب شوند. محیط کلاس را به نحو مطلوبی سازماندهی کنید بهترین مدیریت کلاس، آنهایی هستند که از بروز مشکلات جلوگیری می کنند و اصلاح و تعدیل محیط کلاس درس می تواند کم و بیش این نقش را ایفا کند.سعی کنید محیط را غنی سازید. محیطهای غیرجالب، خسته کننده و یکنواخت و معمولی هستند. غنی سازی تنها شامل آراستن محیط فیزیکی نیست، بلکه شامل هرآنچه که در محیط

اتفاق می افتد نیز می شود. سعی کنید مکانهای مخصوصی برای مطالعه به شکلی آرام به وجود آورید. همه ما از ارزش توسعه دادن به محیط آگاهی داریم. برای توسعه محیط درس بایـد ببینید چه امکاناتی در منطقه شـما وجود داردکه می تواند آنها را در دسترس دانش آموزان قرار داد. البته گاهی اوقات هم با محدود کردن محیط می توان به ایجاد انضـباط کلاسی کمک کرد. برای این منظور باید برای مکانهای ممنوع معین شده، سـرو صدای ناشـی از صـحبتهای دانش آموزان، قسمت های مختص نقاشی و... شرایطی را در نظر بگیریم. اساس و ریشه رفتارهای نامطلوب را از بین ببرید دانش آموزی که در کلاس مشکل تراشی می کند و در نتیجه توجه همسالانش را به خود معطوف می سازد، برای عملش پاداش گرفته است. او در کار" سـرگرم نمودن معلم به خودش "توفیق یافته و ممکن است به همین صورت نیز پـاداش دریـافت نمایـد. گناگی این عبارت معلم را مورد بحث قرار می دهـد که" به او توجه نکن، فقط می خواهـد خود نمایی کنـد ".او نشان می دهـد که نادیـده انگاری رفتار خلافی که برای دانش آموز خطرناک نباشد، احتمالا منجر به نابودی آن رفتار خواهد شد. برخی از معلمان به وسـیله تنبیه در صدد انهدام رفتار ناخواسته برمی آیند که مانند به کار بردن یـک آتش خاموش کن آبی است برای یک آتش سوزی ناشـی از برق! ابتـدا به نظر موثر می آیـد. شـعله ها کم می شونـد، ولی به محض اینکه سـرتان را برگردانیـد، آتش دوبـاره شـعله ور می شود. منشـاء آتش را بیابیـد، یعنی اساس رفتار ناخواسـته را، و آتش خاموش کن مناسب را به کار بگیریـد. تقویت رفتار را کنار بگذاریـد که همین به تنهایی منجر به انهدام رفتار ناخواسـته خواهد شد. ارتباطات چشـمی را دست کم نگیریـد چشم یک فرد می تواند خیلی گویا باشد. یک نگاه اجمالی به سرتاسر کلاس و به دانش آموز خلافکار، می توانـد رفتار خلاف را در مسیرش متوقف نمایـد، و این امر بـدون هیـچ گونه مزاحمت و اغتشاش برای بقیه افراد کلاـس صورت می گیرد. ارتبـاط چشـمی به همین میزان قـادر به ارسال پیام تاییـد، پـذیرش و اظهار درک و شـناخت احساسـها می باشـد. خیره شدن برای معلمان معتقد به دخالت، و نیز معلمانی که عدم مداخله را تمرین می کنند، ابزار مناسبی است و این کاملا به این بسـتگی دارد که فرد چگونه به ارسال پیام چشـمی بپردازد. هنگامی که پیام چشمی با دیگر اشارات و حرکات غیرکلامی همراه شود، نقش موثری در حفـظ نظم کلاـس ایفا می کنـد، ماننـد گذاشـتن انگشت اشاره بر اب برای بیان ساکت بودن. کاربرد پیامهای چشـمی همچنین می تواند در افزایش کارایی و تاثیر پیامدهای ارائه شده، نقش بسزایی داشته باشد. سوء رفتارهای خاص را دقیق مشـخص کنیـد و به آن عنوان کلی ندهیـد برای آن که فن مـدیریت کلاس درس بتواند در تغییر رفتار یک دانش آموز موفق باشد، ابتـدا آن رفتار بایـد تشـخیص داده شود. رفتارهای خاص بایـد شـناسایی شونـد، چون آنچه را که فرد می تواند امید به تغییر دادنش داشـته باشـد تنهـا رفتارهـای خـاص هسـتند نه خصوصـیات عمومی و کلی. اظهـار این که یک دانش آموز " همکاری نمی کنـد– دردسـرآفرین – غیرقابل اعتماد و ... است، مطلبی به ما نمی دهـد. این اصـطلاحات برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد.آنچه که این جـا هـامیت دارد، نوع رفتارهـای خـاص دانش آموز است که به نتیجه گیری کلی انجامیـده می شود. تنهـا این رفتارهـای خاص هسـتند که ممکن است افزایش یابند، به میزان فعلی باقی بمانند و یا کم شوند که در حقیقت همان هدف ماست. بنابراین، رفتارهای خـاص قابـل مشاهـده را موضوع مورد توجه خود قرار دهیـد. به عنوان مثال اگر دانش آموزی به خاطر هل دادن همکلاسـی اش در زمین بازی، یک" دردسـرآفرین "نامیده می شود، پس رفتاری که باید اصـلاح شود"، هل دادن همکلاسی "است نه عنوان نامفهوم "دردسرآفرین "بودن. نشـان دهیـد که از آنچه در کلاـس جریـان دارد، آگـاه هستیـد معلمـان با" امروزی بودن، "هویت و زمان هدف را هنگام ارائه مراحل ایجاد توقف در رفتار نشان می دهند. منظور از هویت و زمان هدف، به دام انداختن مقصـر واقعی، یعنی تـادیب کودک خلافکار واقعی است. هنگامی که تعـدادی از بچه ها کار خلاف می کننـد و یا تماشـگران و پیروانی دارنـد، معلم با حواس جمع، شـخص اصـلی یعنی محرک را از بقیه جـدا می کند. تشـخیص اشـتباه در تعیین دانش آموز خطاکار و بدتر از آن تنبیه اشـتباهی دانش آموزی که خطاکار نیست، به طور جـدی قدرت نفوذ و اعتبار شـخص را به عنوان یک نظم دهند تضـعیف می کند. معلمـان" امروزی "زمان بنـدی صـحیح را نیز نشان می دهنـد. آنها پیش از این که رفتار انحرافی به طور جـدی گسترش یابـد، فنون

مدیریت کلاس خود را اجرا می کنند. به رفتارهای طبیعی جنبه قانونی بدهید در حکایتی آمده است که مسؤولان یک دانشکده کوچک می خواستند تصمیم بگیرند پیاده روهای یک سری ساختمان جدید را کجا بنا کنند تا به بهترین نحو پاسخگوی سلیقه دانشجویان باشد. بعد از مشورت جواب نهایی این شد که هیچ پیاده رویی حداقل در ابتدا ساخته نشود. و دانشجویان با رفت و آمد خود را هایی به وجود آوردند و سلیقه و انتخابشان را نشان دادند. این راه های خاکی سپس با بتون فرش شد و به این ترتیب" پیاده رو جنبه قانونی به خود گرفت. "در واقع رفتار طبیعی دانشجویان جنبه قانونی به این موضوع داده بود. دانش آموزان هم رفتارهای مختلفی در مدرسه از خود نشان می دهند، صحبت با همکلاسی ها، فراموش کردن برگه های تکلیف و... نمونه هایی از این رفتارهاست که برای معلمان ناخوشایند می آید. هنگامی که نمی توانید رفتار غیرقانونی معینی را متوقف کنید، آن را قانونی کنید. قانونی کردن جذابیت رفتار را در وهله اول کاهش می دهد. به طور مثال دانش آموزان زمانی را برای گپ زدن با همکلاس های خود داشته باشند. مدت زمان پیش بینی شده شاید فقط یک دقیقه یا کمی بیشتر باشد، با این حال برای آنان واقعا وقت زیادی است. آنان می توانند وقتی برای گپ زدن داشته باشند مشروط بر اینکه در سراسر روز این کار را انجام ندهند. دانش آموزان را با احترام صدا کنید خطاب کردن دانش آموزان با عناوین آقا و خانم می تواند انتظاری را ایجاد کند که از طریق رفتار فرد نیز برآورده خواهدشد. هنگامی که دانش آموز را آقا یا خانم خطاب می کنیم، احساس بزرگ بودن و بالغ شدن در آنها ایجاد می شود. عنوان آقا و یا خانم حاکی از اعتماد و احترام از سوی معلمی است که فرد را شایسته و مستحق آن عنوان می داندو دانش آموزان نیز تلاش می کنند که آن احترام و اعتماد را حفظ و یا آن را بدست آورند. و بیشتر به صورت رشد یافته و بالغ رفتار کنند، و در نتیجه کمتر دست به عمل خلاف خواهند زد. نام دانش آموزان را به خاطر بسپارید نام دانش آموزان را سریع یاد بگیرید. این کار یک الزام و ضرورت است. بسیاری از روشهای مدیریت کلاس و نیز روشهای تدریس با دانستن نام دانش آموز کامل می شود. این امر باعث می شود تا دانش آموز را حتی وقتی به او نگاه نمی کنید، بتوانید مورد خطاب قرار دهید. یا هنگامی که دانش آموزی به درس توجهی ندارد با ذکر نام، او را متوجه کلاس کنید. از دانش آموزان بخواهید نام خود را روی کارتهای ۴در۶ اینچی بنویسند و روی میزهای خود قرار دهند تا شما در حین تکالیف انجام دادن آنها نام آنان را بخاطر بسپارید. انتظارات خود و نیازهای دانش آموزان را باهم در نظر بگیرید معلمان باید پیش از وقت کلاس، فکر کنند که حداقل انتظارات آنها چیست. منظور از حداقل انتظارات نحوه رفتار دانش آموزان است به ترتیبی که نیازهای یادگیری آنها را قبل از شروع به تدریس تامین می کند.حدود انتظارات شما باید در کمترین سطح ممکن باشد. باید آنها را به طور آشکار برای دانش آموزان بیان، و به عنوان" علت و معلول "از آنها دفاع کرد. این انتظارات باید مستمرا مورد تقویت قرار گیرند. فرض کنید که دانش آموزان نمی دانند چه چیزی برای شما اهمیت دارد و چه چیزی بی اهمیت است. حداق پیش نیازهای شما ممکن است دانش آموزان مشابه یا متفاوت باشد، به هرحال فرقی نمی کند. شما باید حداقل انتظارات خودتان را تعیین و اعلام، و از آنها دفاع کنید. به سخنان دانش آموزان خود گوش کنید. هنگامی که احتیاجاتشان را اعلام می کنند، تا حد امکان به آنها پاسخ دهید. آنها به کمک نیاز دارند و اغلب به کمک شما. و حتی خود شما هم نمی توانید به تنهایی نیازهایتان را برآورده کنید و به کمک نیاز دارید. بنابراین به نظر می رسد که دانش آموزان و معلمان در وضعیتی قرار دارند که می تواند نیازهای متقابل یکدیگر را برآورده سازند. نتایج تکالیف و امتحانات را زود اعلام کنید روانشناسان تربیتی معتقدند که دانش آموزان به فراگیری خود ادامه نخواهند داد مگر این که" نتیجه کار خود را بدانند "یا به طور دقیق تر" از نتایج مطلوب کار خود مطلع شوند. "یادگیرنده می خواهد بداند طرز کارش چگونه است. شاید بسیاری از تکالیف و آزمونهایی که از دانش آموزان می خواهیم، برای دانستن این نکته باشد. ما از دانش آموزان می خواهیم آماده باشند، مجهز باشند، این کار را تکمیل کنند، اما آیا آنها از این که در بازگرداندن اوراق و آزمونهایشان تاخیر و مسامحه می کنیم، به اندازه ما ناراحت نمی شوند؟ و این نارضایتی را به صورت رفتار ناشایست نشان می دهند. اگر به طریقی رفتار نکنیم که دانش

آموزان بفهمند که به نظر ما، تکالیف و آزمونهایی که توسط ما تعیین می شود، اهمیت دارد، چگونه از آنان انتظار خواهیم داشت که تکالیف را جدی بگیرند؟ بازگرداندن کارهای دانش آموزان با سرعت زیاد و تصحیح آنها با دقت هرچه بیشتر، این پیام را به دانش آموزان می دهد که" این کار مهم است. " به قوانین و رویه ها توجه کنید دانش آموزان باید قوانین را بپذیرند و با آنها موافقت داشته باشند. یکی از راه های وصول این مورد این است که با صرف وقت، رابطه علت و معلول در قوانین و ارتباط بین هر قانون و نتیجه آن را برای آنها تشریح شود و علت ممنوعیت آن روشن گردد. دقت داشته باشید که دانش آموزان در وضع قوانین دخالت داشته باشند. بدون شک قوانینی که دانش آموزان وضع خواهند کرد، مشابه آنهایی خواهد بود که معلمان و مسؤولان وضع کرده اند، اما وقتی که خودشان وضع کنند، به آنها احترام خواهند گذاشت. دانش آموزان هم باید قوانینی داشته باشند، چون شرایط و محیط مدرسه تغییر می کند. پس قوانین باید قابلیت تغییر داشته باشند. قبل از شروع درس، حواس دانش آموزان را متمرکز کنید پیش از شروع درس، توجه همه را جلب کنید. اگر دانش آموزی گفته های شما را نشنود، مطمئن باشید که برای کسب اطلاعات نظم کلاس را دچار اختلال خواهد کرد. فنون مختلف را به منظور جلب توجه دانش آموزان به کار گیری. برخی از اینها آسان و ساده هستند. می توانید فقط به دانش آموزان بگویید: خوب، بیایید شروع کنیم. یا همه چیز به جز کتاب ریاضی تان را کنار بگذارید. از دیگر روشهای متداول جلب توجه دانش آموزان می تواند این باشد که فقط مقابل دانش آموزان بایستید و هیچ چیز نگویید. سکوت اغلب رساترین پیام است. به هنگام کاربرد هر یک از روشهای غیرکلامی برای جلب توجه، حتما ابتدا مفهوم آن پیامها را به آنان بیاموزید. دانش آموزان را متعجب و غافلگیر کنید سعی کنید دانش آموزان خود را بیشتر درک کنید، درباره کارشان در کلاسهای دیگر، موفقیت هایشان در ورزش، تجارب کار نیمه وقت، زندگی خانوادگی، امور فوق برنامه و ... انجام این کار خیلی دشوار نیست. کمی وقت شما را می گیرد، فقط چشمها و گوشهایتان را باز کنید. مثلا" محمد شنیده ام که در پیشاهنگی به خاطر حسن اخلاق و کار موثر؛ نشان گرفته ای "زیاد روی مساله باقی نمانید و به دانش آموزان زمان تفکر در این که چگونه این اطلاعات را فهمیده اند، ندهید. فقط به اطلاعات تعجب آور اشاره کنید و به تدریس خود بپردازید. به کارگیری این اطلاعات چند اثر دارد. به طور حتم این کار به دانش آموزان این مطلب را می رساند که شما در محیط خارج از کلاس آنها هم اطلاعاتی دارید. این نشان می دهد که شما موفقیتهای دیگرشان را نیز در نظر می گیرید. اینها شاید کمک زیادی به خود شما نکند، ولی قدرت ارجاعی شما را بالا می برد. متحیر کردن دانش آموزان یک حسن دیگر هم دارد و این است که دانش آموز را امیدوارتر می کند. و آنان را به حیرت وا می دارد که شما از کجا این موضوعات را می دانید. و با خود تصور می کنند که اگر کار بدی هم بکنند شما متوجه آن می شوید و این تاثیر را در آنان دارد که چشمها و گوش های شما همه جا هستند. سرحال و خوشرو باشید نگران نباشید و خوشحال باشید. شما نهایت کوشش خود را بکنید تا نگرانی خود را در بیرون مدرسه بگذارید، چرا که بعد از بیرون آمدن از مدرسه، می توانید آنها را پیدا کنید و هیچ کس آنها را برنمی دارد. اگر مشکلات شخصی خود را به کلاس ببرید، در تدریس و یادگیری دانش آموزان اثر می گذارد. حتی کوچکترین مشکلات شما که می تواند روی زندگی دانش آموزان موثر باشد، این نتیجه را خواهد داشت. وقتی با یک دوست یا همکار وقت خصوصی دارید، می توانید در مورد مشکلات یکدیگر صحبت کنید، بعد هنگامی که زنگ کلاس می خورد، مشکلات را کنار بگذارید و تمام توجه خود را صرف نقش معلمی خود کنید. برخی اوقات، مشکلاتی در وضع جسمانی شما وجود دارد که نمی توان آن را پنهان کرد. به عنوان مثال، اگر پشت شما شب قبل در اثر افتادن از روی پله ها رگ به رگ شده باشد، حرکت شما در کلاس با مشکل همراه خواهدبود. در این صورت لازم است شما این موضوع را به طور خلاصه برای دانش آموزان بیان کنید. مثلا بگویید": چون از روی پله ها افتاده ام وقتی شما دست خود را برای سوال بالا می برید، من نمی توانم به طرف میزهایتان برگردم خواهش می کنم هنگامی که سوالی دارید، خودتان سرمیز من بیایید" به دانش آموزان فرصت فکر کردن بدهید یک بررسی در مورد معلمان راجع به مقدار زمانی که صرف سوال می کنند، نشان می

دهـد که به نظر آنـان این امر معمولی است که وقتی سوالی را مطرح می کننـد، قبـل از تکرار آن، بیشتر از یک ثانیه منتظر نمانـده و فردی را برای جواب دادن صـدا بزنـد. رائو می گوید دانش آموز اول که پاسخ داد، معلم کمتر از یک ثانیه منتظر می ماند و سپس نفر بعـدی را صدا می زند. نتیجه این گونه رفتارها، اغلب به وجود آمدن یک نوع دسـتپاچگی و تشویش در سوال و جوابهاست که بـاعث ایجـاد خسـتگی و ناامیـدی در دانش آموزان و معلم می شود و تحریـک فکر دانش آموز یا کیفیت توضـیح او را کاهش می دهـد. به نظر رائو هنگامی که معلمان زمان پاسـخ گویی به جواب را افزایش می دهنـد، چنـد چیز اتفاق می افتد، طول جواب دانش آموز زیـاد می شود، تعـداد جوابهـای مناسب افزایش می یابـد، وجود شـکست در جواب دادن کاهش می یابـد، وقایع فکری-ذهنی افزایش می یابد، شـرکت افراد کند بیشتر می شود. و نظم در کلاس به طور هیجان انگیزی افزایش پیدا می کند. ▯ دانش آموزان را در پیـدا کردن راه حل مشـکلاتشان یاری کنیـد هرچه ارتباط بین معلم و دانش آموز قویتر باشـد، نیاز کمتری به اسـتفاده از تکنیکها برای اداره کلاـس است. چگونگی ارتبـاط بین آنهـا به کمـک پاسـخهای معلم به سوالاـت دانش آموز که اغلب بـا احساسـات قوی همراه است، مشـخص می شود. به عنوان مثال، یک دانش آموز ممکن است به علت این که در امتحان نمره خوبی نگرفته یا دوستی را از دست داده، احساس شـکست کند. این موقعیتها و افکار می تواند باعث ایجاد مشـکلات رفتاری شود و در تکلیف دانش آموز نیز مداخله کند. در شـرایط توصـیف شده فوق این دانش آموز است که مشکل دارد و ما به عنوان فردی که می خواهد به او کمک کنـد، بایـد با او همـدردی کنیم. در این راه برخی از معلمان در ارائه راه حل از پیشـنهاد خود دفاع می کنند که در این صورت هیچ نتیجه ای ندارد. با بیان این جمله در ابتدای سـخن که" شما مجبور نیستید راه حل مرا دنبال کنید، ولی اگر من به جای شما بودم این کار را می کردم "...می توانیـد نظر دانش آموز را نسبت به خود تغییر داده و کاری کنیـد که او احساس کند باید به نصیحت شـما توجه کند.

جوسازمانی مدرسه و هدایت کلاس درس

خدیجه رشیدی

با نگاهی به مدارس و توجه بیشتر به روش عمل آنها خواهید دید که با وجود تفاوت های بسیار اندک در ساختار و شکل مدارس و نیز یکسـان بودن مواد و کتب درسـی، تفاوتهـای زیـادی بین مـدارس و سـطح درسـی دانش آموزان آنهـا مشاهـده می شود. پس با انـدکی تامل می توان فهمیـد عاملی دیگر وجود دارد که موجب می شود سـطح درسـی، حال و هوای مدرسه و روابط فردی در این مراکز آموزشـی متفـاوت شود. در سالهـای اخیر، تحقیقـاتی انجـام شـده است که تـاثیر برخی ابعاد غیر درسـی را بر رشـد جنبه های آموزشـی و شخصـیتی دانش آموزان اثبـات کرده است. اموری همچون رابطه بین فردی دانش آموزان، رابطه میـان آنهـا ومعلمان و مـدیران، وضـعیت اقتصادی، اجتماعی و بسـیاری از مسائل دیگر بر تحصـیل و پیشـرفت دانش آموزان تاثیر بسـزایی دارند. بی تردید مـدیران و معلمان بیش از هر عامل دیگر در به وجود آوردن جو سالم و مناسب در محیط مدرسه و کلاس درس موثرند و رشد همه جانبه شخصـیت دانش آموزان وابسته به جو سازمانی مدرسه است ●.اداره کلاس درسمعلم برای اداره مطلوب کلاس به دو مهارت مهم نیـاز دارد؛ یکی برقراری ارتبـاط موثر و مثبت بـا دانش آموزان و دیگری مـدیریت کلاس می باشـد. برای کمک به معلمان در ایجاد جو آرام و مطلوب در کلاس سه راهبرد پیشـنهاد می شود؛الف) پیشـگیری از رفتارهای نامطلوب دانش آموزان در کلاسهمان طور که می دانیـد پیشـگیری بهتر از درمـان است. برای این کـار معلم بایـد مواردی را که موجب عـدم توجه و ارتباط آموزشـی در کلاس می شود، شـناخته و آنها را خنثی نمایـد. کاوینگتون ۱۹۹۹() در ارتباط با این کار، نکات زیر را توصیه می کند؛۱) در بعضی مواقع بـا عوامـل بی نظمی کلاس بایـد به طور انفرادی ارتباط برقرار کرده و از دلایل آن مطلع شویده۲) رفتارهـا و فعالیت های برهم زننـده نظم را مشـخص و آن را به صورت قوانین در کلاس مطرح کنیده۳) منتظر بعضـی رفتارهای غیر قابل پیش بینی باشید و میزان

توانایی برخورد خود را با آنها بسنجید۴) دانش آموزان بایـد رفتارهای مطلوب معلم را بدانند، مثلا برای صحبت کردن باید دست خود را بلند کنند۵) به رفتارهای نا مطلوب، واکنش جدی نشان دهید زیرا بی توجهی به این امور موجب نا کارآمد جلوه کردن شما در نظر آنان می شود۶) در شروع کار، قوانین و ضوابط کلاس را تعیین و مطرح نمایید و سعی کنید آنها روشن و قابل اجرا باشند۷) قوانین بایـد قابل درک باشند. برای کلاسـهای ابتـدایی قوانین ساده و کلی تر و برای کلاس های بالاتر، قوانین پیچیـده تر۸) کلاس درس را در آغاز بـا جـدیت شـروع کنیـد و متعاقب آن آزادی بیشتری به دانش آموزان بدهیـد زیرا کنترل آنها پس از دادن آزادی های بسیار در آغاز مشکل است۹) یادگیری را با اهمیت و معنی دار کنید تا آنها خسته نشده، بلکه علاقه مندتر شوند.علل رفتارهای نامطلوب دانش آموزان در کلاس، امور مختلفی همچون خسـتگی از درس و بحث معلم، اسـتقلال طلبی در مقابل معلم، جلب توجه یا سـردرگم بودن نسبت به انتظارات و قوانین کلاس می تواند باشد. کانین ۱۹۷۰() با مقایسه رفتار معلمان در این زمینه دریافت که آنچه مهم است اقدامات پیشـگیرانه است. او سه ویژگی برای اقدامات پیشگیرانه مطلوب در نظر گرفت:۱) نظارت: به طور فعال باید بیش از یـک دانش آمـوز را مـورد توجه قرار دهـد و برای همه تکلیفی مشـخص کند۲) پاسـخ منـاسب به رفتارهای نامطلوب دانش آموزان در کلاس: این کار برای پیشگیری از رفتارهای بعدی صورت می گیرد و راهبردهای زیر به ترتیب می تواند در این امر موثر باشد؛۱) معلم در حین تـدریس نگـاهی خیره و کوتـاه مـدت به دانش آموز خاطی داشـته باشـد۲) از شـیوه بیان غیر مسـتقیم استفاده کند۳) به شکل تصنعی از شخص خاطی سوال کند۴) از شیوه بیان مستقیم استفاده کند۵) الگوسازی رفتار مطلوب با اشاره به دانش آموزان دیگر۶) شـیوه اصـلاح رفتار یعنی پاداش به رفتارهای مطلوب و نادیـده گرفتن رفتارهای نامطلوب۷) منزوی کردن یـا اخراج کردن دانش آموز خاطی۳) ارائه پاسخهای راهبردی به رفتارهای نامطلوب دانش آموزان: با استفاده از نگرش انسان گرایانه، مذاکره منطقی بـا دانش آموزان و اسـتفاده از تحلیل کاربردی رفتارب) اسـتفاده از روش یادگیری مشارکتی در کلاسشـیوه مشارکتی در امر آموزش در مقابل روش سنتی و انفرادی قرار دارد و باید گفت که این شیوه ارتباط مطلوبی بین دانش آموزان پدید می آورد و آنها را برای یادگیری بهتر بر می انگیزاند وعزت نفس آنها را ارتقا می دهد. شـیوه های یادگیری مشارکتی همگی در سه اصل مشترکند : آمـوزش فعـالیت مشـترک آمـوزش فعـالیت هـا به صورت مشـترک و گروهی و تقویت عملکرد گروهی .وجود تمـایز روش هـای مشارکتی بر اساس شـیوه سازماندهی تکالیف و شیوه ارائه پاداش تعیین می شود:شیوه سازماندهی تکالیف:الف) تکالیف به صورت مشترک باشـد و نمره کلی دریافت کننـدب) دانش آموزان به صورت انفرادی کار کننـد و ارزشـیابی شونـد در حالی که روی یـک موضوع کلی کار می کننـد. این روش باعث می شود همگی افراد گروه در گیر کار شونـد ▪.شـیوه ارائه پاداش: اگر در ارائه پاداش به دانش آموزان، هر دو جنبه فعـالیت فردی و گروهی در نظر گرفته شود برخی از مشـکلات روش مشـارکتی بر طرف می شود. اما در این میـان انتقاداتی نیز به روش مشارکتی شـده است که در اینجا به آنها اشاره می کنیم۱) آیا یادگیری مشارکتی منجر به رقابت بین گروه هـا نمی شود؟ این در حـالی است که ما ضـعف روش سـنتی را رقابت و شـکست برخی از دانش آموزان می دانستیم . اما روش مشارکتی نیز می توانـد برای گروهی که به موفقیت کمتریمی رسد آثار نامطلوبی داشـته باشـد۲) آیـا این روش برای برخی از افراد فشارزاست یا نه؟ در گروه های بزرگ این قبیل دانش آموزان می توانند خود را مخفی نگه دارند ولی در گروه های کوچکتر چه طور؟ به هر صورت اگر دانش آموزان احساس آسیب پذیری کنند ممکن است شیوه مشارکتی برای آنها مفید نباشد. البته شاید معلمان با جابه جا کردن دوره ای این افراد در گروه های مختلف بتوانند این مشکل را تا حد زیادی کاهشدهند۳) چرا باید هر گروه ترکیبی از اسـتعدادهای خاص و عمومی باشـد؟ اگر بعضـی از دانش آموزان قبلا در فعالیتهای مشارکتی شـرکت کرده اند از آنها به عنوان دستیار استفاده کنید.ج) فراهم کردن جو مثبت و مطلوب برای یادگیری و آموزشراهبرد سوم برای رهبری و هدایت کلاس در حقیقت چکیـده و نتیجه دو راهبرد قبلی است که در ذیـل به آنهـا اشـاره می کنیم؛۱) مقررات کلاس را بـا مشارکت دانش آموزان تـدوین کنیـد و بیشتر بر پیامـدهای مثبت اطاعت از قوانین تاکید کنید۲) آموزش کلاس را با قاطعیت و جـدیت شـروع کنید، سپس

آزادی بیشتر بدهید۳) شرایط و ضوابط کلاس را مرتبا طبق نظر دانش آموزان تغییر نـدهید۴) از تهدید بپرهیزید۵) برعملکرد دانش آموزان تمرکز کنید نه شخصیت آنها۶) آرام وقاطع برخورد کنید۷) از تمسخر دانش آموزان بپرهیزید۸) اگر عصبانی هستید ابتدا خود را کنترل و سپس به صحبت کردن بپردازید۹) رفتارهای نامطلوب را با جریمه به تکالیف درسی پیوند نزنید۱۰) با دادن فرصت دوباره به دانش آموزان خاطی و پذیرش آنها، تقویتشان کنید۱۱) از اشتباهات کوچک چشمپوشی کنید۱۲) یادگیری را معنی دار کنید۱۳) در صورت لزوم و عدم توجه به اشاره های غیر مستقیم، دانش آموزان را به طور مستقیم مورد خطاب قرار دهید۱۴) از سازوکارهای روانشناختی و عواملی که بر تدریس اثر می گذارد استفاده کنید۱۵) به تاثیر انتظار معلم و تحقیقات انجام شده در این زمینه توجه داشته باشید۱۶) کلاس درس را نظامی اجتماعی در نظر بگیرید.بی تردید این آموزش ها و نوع ارتباط آموخته شده در زندگی بزرگسالی هر دانش آموز تاثیر می گذارد و میزان موفقیت یا عدم موفقیت او را تا حدود زیادی مشخص می کند. رسالت

خلاصه کتاب مقدمات مدیریت آموزشی

۷:۳۶

مقدمات مدیریت آموزشی تالیف: دکتر علی علاقه بند

مقدمات مدیریت آموزشی(ویراست پنجم): خلاصه کتاب: ناشر:روان- نوبت چاپ سی و یکم- شمارگان:۵۰۰۰ جلد - لیتوگرافی چاپ و صحافی:طیف نگار- تاریخ نشر:زمستان۱۳۸۵- متخلص کننده:مهدی ملاک- سازمان و مدیریت: سازمان هنگامی پدید میاید که عده ای از افراد هدف مشترکی داشته باشند بتوانند با یکدیگر ارتباط برقرار کنند مایل باشند که

برای نیل به ان هدف همکاری نمایند. تعریف سازمان سازمان عبارت است از هماهنگی معقول عده ای از افراد که از طریق تقسیم وظایف و برقراری روابط منظم و منطقی برای تحقق هدف مشترکی بطور پیوسته فعالیت می کنند نظام همکاری میان افراد در صورتی که به اقتضای شرایط زندگی اجتماعی و بطور خودجوش پدید اید سازمان اجتماعی و در صورتی که از روی قصد و هدف آگاهانه به وجود اید سازمان رسمی نامیده می شود خصوصیات مشترک سازمان ها ۱_سازمان ها هدف دارند یعنی برای دستیابی به مقاصد معینی به وجود میایند ۲_سازمان ها از ترکیب اجتماعی افرادی که به صورت گروهی همکاری می کنند تشکیل میشود ۳_سازمان ها بطور پیوسته و مستمر عمل میکنند ۴_سازمان ها فعالیت های خود را از راه تفکیک وظایف و از روی برنامه و با استفاده از منابع مالی و مادی و دانش و فن و ابزار انجام می دهند ۵_سازمان ها بعنوان واحد های یکپارچه فعالیت های منظم و ساختمند و کار خود را بطور عقلانی و منطقی هماهنگ و هدایت میکنند تعریف مدیریت مدیریت فن و هنری قدیمی است در گذشته های دور عمدتا به وسیله سلاطین وزیران روحانیون و فرماندهان نظامی و در گذشته های نزدیک توسط مدیران تجاری و دولتی بکار می آمد مدیریت از دیدگاه بزرگان علم مدیریت مدیریت عبارتست از: ۱_هنر انجام دادن کار به وسیله دیگران(فالت۱۹۲۴) ۲_فراگرد هماهنگ سازی فعالیت های فردی و گروهی برای تحقق هدف های گروهی (دانلی و همکاران۱۹۷۱) ۳_ایجاد محیطی موثر برای افرادی که در گروه های رسمی سازمانی فعالیت می کنند(کونتز و اودانل۱۹۷۲) ۴_کار کردن با و به وسیله افراد و گروه ها برای تحقق هدف های سازمانی(هرسی و بلانچارد ۱۹۷۲) ۵_هماهنگ سازی منابع انسانی و مادی در جهت تحقق هدف ها(کاست و رزنزویگ۱۹۷۴) ۶_فراگرد تصمیم گیری و برنامه ریزی و سازمان دهی و رهبری و کنترل منابع انسانی مالی و مادی و اطلاعاتی سازمان بمنظور تحقق اثر بخش و کارامد هدف های ان(گریفین ۱۹۸۷) کارکردهای مدیریت کارکرد های مدیریت به صورت های متفاوتی طبقه بندی شده اند.این تفاوت ها معمولا ناشی از میزان اهمیت کارکرد های در نزد صاحب نظران است یا غالبا ناشی از اصطلاحات مختلفی است که برای توصیف آنها بکار برده میشود نخستین بار هنری فایول مدیریت را به کار کرد های پنجگانه زیر تفکیک و تعریف کرد: ۱_برنامه ریزی:یعنی پیش نگری و تدارکات

وسایل برای عملیات آینده ۲_سازمان دهی:یعنی ترکیب و تخصیص افراد و منابع دیگر بمنظور انجام دادن کار ۳_فرماندهی:یعنی هدایت و جهت دهی افراد در انجام دادن کار ۴_هماهنگی:یعنی وحدت و یگانگی بخشیدن به همه کوشش ها و فعالیت ها ۵_کنترل(نظارت):یعنی رسیدگی به اینکه آیا کلیه امور و فعالیت ها مطابق با مقررات و دستورات صورت میگیرند یا نه. در کتابهای درسی غالبا از اصطلاح ساختگی ((p o s d c o r bبرای معرفی وظایف مدیریت استفاده میشود٠این اصطلاح از ترکیب سر کلمه۱ _planning برنامه ریزی۲_organizing سازمان دهی ۳_commanding فرماندهی ۴_coordinating هماهنگی ۵_controlling کنترل(نظارت) ۶ _staffing کارگزینی ۷_reporting گزارش دهی(ارتباط) ۸_budgetting بودجه بندی به زبان انگلیسی ساخته شده است٠ امروزه در اغلب کتابهای درسی کاکردهای مدیریت به ۱_برنامه ریزی ۲_سازمان دهی۳_هدایت) رهبری (leading۵_کنترل(نظارت) تفکیک میشود٠ فصل دوم: تصمیم گیری و برنامه ریزی تصمیم گیری:تصمیم گیری فراگرد گزینش شیوه عمل خاصی برای حل یک مشکل بزرگ است (استونر۱۹۸۲).تصمیم گیریهای سازمانی را به دو گروه میتوان طبقه بندی کرد. تصمیم گیری های معمول(با برنامه)مثلا تصمیم گیری برای تعیین حقوق کارمند جدید. تصمیمات غیر معمول (بی برنامه)با مسایل و مشکلات جدید و غیر عادی سر و کار دارند.ملاک غیر معمول بودن تصمیم تکراری نبودن و فقدان رویه های معین برای اتخاذ ان است.بسیاری از وظایف مدیریت مثل برنامه ریزی و بودجه بندی مستلزم تصمیم گیری غیر معمول است. مراحل تصمیم گیری: ۱_تعریف و تشخیص مسئله یا مشکل ۲_دست یابی به راه حل های فرضی ۳_ارزشیابی راه حل هایی و گزینش راه حل یا شیوه عمل مناسب ۴_اجرای تصمیم و باز نگری برنامه ریزی برنامه ریزی فراگرد تصمیم گیری درباره کار و فعالیت در آینده است به بیان دیگر برنامه ریزی عبارتست از فراگرد تعیین و تعریف هدف ها و تدارک اقدامات و وسایلی است که تحقق هدف ها را میسر میسازد. برنامه ریزی شامل مراحل زیر است: ۱_هدف گذاری:تعیین هدف ها و اولویت آنها ۲_پیش نگری:بررسی و پیش بینی منابع و امکانات لازم برای تحقق هدف ها ۳_بودجه بندی:تشخیص فعالیت ها و اقداماتی که با استفاده از منابع و امکانات صورت خواهد گرفت(تبدیل امکانات به اقدامات عملی دقیق) ۴_تعیین خط و مشی ها:روش ها و ملاک های عملیات هدف گذاری هدف نتیجه مطلوبی است که رفتار در جهت ان هدایت میشود٠ عبارتها و اظهار اتی که چیستی هدف ها را بیان می کنند هدفهای لفظی نامیده میشود عبارتها و اظهاراتی که چیستی هدفها را بیان میکند را هدفهای لفظی نامیده میشوند٠ نتایجی که رفتار عملا در جهت آنها هدایت میشود هدفهای واقعی را تشکیل میدهند٠ تعیین هدفها و تحقق آنها تابع شرایطی و ظوابطی است ۱_هدفها باید سنجش پذیر باشند٠ ۲_هدفها باید تحقق پذیر باشند٠ ۳_هدفها باید پذیرفتنی باشند٠ ۴_هدفها باید همخوانی و توافق داشته باشند٠ پیش نگری تعریف پیش نگری پیش نگری عبارت از فراگرد استفاده از اطلاعات گذشته و حال برای تخمین شرایط و رویدادهای آینده

بودجه بندیبودجه به زبان ساده برنامه است که مشخص میکند چه مقدار از کل منابع به اهداف خاصی اختصاص خواهد یافت٠ به عبارت دیگر بودجه نشان میدهد که منابع سازمانی در یک دوره زمانی معین برای انجام فعالیتهای مخصوص سازمانی چگونه تخصیص یافته است٠انواع برنامه ها سازمانها برای انجام دادن فعالیتهای خود به انواع برنامه نیاز دارد٠ برنامه ها را به طرق مختلف طبقه بندی میکنند_ دایمی_ موقت_مدت دار_ راهبردی_عملیاتیاز متداولترین برنامه های دایمی عبارت اند از هدف ها_خط مشی ها_ استانداردها_رویه ها_روشها_مقررات ۱_هدف ها را قبلا توضیح دادیم ٠۲_ خط مشی خط مشی بازتاب هدفهای سازمان و رهنمود کلی اجرای عملیات است که چارچوبی برای تصمیم گیریها عملیاتی فراهم میسازد٠۳_استاندارد ملاکی که بتوان چیزی را با ان مقایسه کرد استاندارد نامیده میشود٠مثلا_(هر معلم به طور متوسط ۲۰ ساعت در هفته تدریس کند) یک استاندارد برای سنجش عملکرد معلمان محسوب میشود۴_رویه عبارت است از تعیین مراحل یا گامهای متوالی پیوسته برای انجام دادن یک وظیفه مثلا_ مراحل انتخاب دروس و ثبت نام دانشجو در هر نیم سال تحصیلی در یک دانشگاه٠ ۵_روش عبارت است از تعیین

چگونگی انجام دادن کار در هر یک از مراحل رویه ۰هر گام از رویه مستلزم روش خاصی است۰۶_مقررات احکامی صریحی که بیان می کنند در موقعیتهای معینی چه باید کرد یا نباید کرد مقررات نامیده می شوند مثال مشهور مقررات عبارت است از توقف ممنوع این احکام و الگوهای رفتاری مخصوصی را مشخص می کنند و هیچ گونه تبعیض یا چون و چرایی را جایز نمیشمارند۰ ۷_برنامه موقت یا تک کاربردی برای هدف مخصوص یا دوره زمانی معینی طراحی می شود و احتمالا به همان صورت در آینده تکرار نخواهد شد۰ وقتی که هدف تحقق یافت یا زمان سپری شد برنامه متوقف میشود یا مورد تجدید نظر قرار میگرد۰ آشنا ترین برنامه موقت بودجه است۰برنامه های مدت داربرنامه ها با توجه به دامنه زمانی آنها نیز طبقه بندی میشوند ۰از این لحاظ سه نوع برنامه ریزی وجود دارد کوتاه مدت میان مدت بلند مدت مدیران برای هدایت عملیات جاری برنامه ریزی میکنند (کوتاه مدت) برای تداوم و استمرار عملیات برنامه تهیه می کنند (میان مدت) و بالاخره تمهیداتی برای رشد و توسعه فعالیتهای سازمان و بقای ان تدارک می بینند (برنامه بلند مدت) برنامه های راهبردی و عملیاتیبرنامه راهبردی(استراتژیک) دارای چارچوب زمانی نسبتا طولانی و قلمرو وسیعی است در بالاترین سطح سازمان تهیه و تدوین می شود شامل تعیین هدفهای سازمانی و ناظر به فعالیتهای تمام واحدهای سازمان است۰برنامه عملیاتی دارای دامنه زمانی کوتاه و قلمرو محدودی است در سطوح پایین سازمان طراحی می شود و در ان طرق و روشهای تحقق هدفهای سازمان مورد توجه قرار می گیرد۰اهمیت برنامه ریزی برنامه ریزی در مدیریت از اهمیت زیادی برخوردار است۰ این اهمیت از آنجا ناشی می شود که برنامه ریزی موثر رفتار مدیریت و سازمان را عملا و عمیقا تحت تاثیر قرار می دهد و کنترل موثر فعالیتهای سازمانی را امکان پذیر می سازد ۰ برنامه ها مبانی لازم را برای هماهنگی و رهبری و کنترل به وجود می آورند و با مشخص کردن جوانب عملی و رفتاری فعالیتهای سازمان (یعنی۰ چه کسی۰ چه را۰ کجا۰ چه موقع۰ چگونه باید انجام بدهد) بلاتکلیفی را کاهشمی دهند ۰فصل سوم: سازمان دهیسازمان دهی یعنی فرآگرد نظم ترتیب دادن به کار و فعالیت و تقسیم و تکلیف ان به افراد به منظور انجام دادن کار و تحقق هدف های معین ۰ نتیجه سازمان دهی ایجاد ساختار سازمان است۰ساختار سازمان :روابطی منظم و منطقی که لازمه عملیات اعضای سازمان است به وجود می اورد۰ فراگرد سازمانی۱_تشخیص فعالیتهای لازم برای رسیدن به هدف ها و اجرای برنامه ها ۰۲_گروه بندی فعالیتها با توجه به منابع انسانی و مادی موجود و تشخیص بهترین طریقه استفاده از آنها ۰۳_دادن اختیار عمل و حق دستور دهی و تصمیم گیری برای انجام دادن کار به مسئول گروه۰۴_ارتباط دادن واحدها (گروه بندی ها) به یکدیگر به صورت عمودی و افقی از طریق روابط اختیار شبکه ارتباطی و نظام اطلاعاتی ۰هماهنگیهماهنگی عبارت است از فراگرد ایجاد وحدت و یگانگی میان فعالیتهای واحدهای مختلف سازمان به نحوی که هدفهای سازمان به طور اثر بخش تحقق یابند۰تفویض اختیار: عبارت است از انتقال و مسئولیت رسمی از مافوق به زیر دست برای انجام دادن وظایف خاص۰ واگذاری اختیار مسئولیت موجب می شود که سازمان به صورت موثرتری فعالیت کند۰ سازمانهای متمرکز و نا متمرکزسازمانی که اغلب اختیارات تصمیم گیری در دست مدیران بالاترین رده سازمانی است سازمان ((متمرکز))نامیده می شود و سازمانی که در ان اختیارات تصمیم گیری در رده های مختلف پراکنده است سازمان((نا متمرکز)) می گویند۰ فصل چهارم ارتباط رهبری کنترلنخستین هدف ارتباط در سازمانها ایجاد هماهنگی و یگانگی در فعالیتهای سازمانی است۰ ارتباط اعمال و رفتارهای اعضا و واحدهای سازمانی را همسو و یگانه می سازد۰ بدون ان سازمان به مجموعه افرادی که جدا از هم کار میکنند مبدل مشود۰ تعریف ارتباطارتباط به زبان ساده به انتقال معنای و اطلاعات از شخصی به شخص دیگری اطلاق میشود ۰ یا به طور کلی ارتباط عبارت است از انتقال معانی اطلاعات (پیام) از شخص و گروه یا سازمانی (فرستنده پیام) به شخص گروه یا سازمانی دیگر (گیرنده پیام)۰فراگرد ارتباطتوصیف و تحلیل فراگرد ارتباط به سه عنصر فرستنده و پیام و گیرنده نا کافی است ۰ عوامل و عناصری دیگری نیز در امر ارتباط دخالت دارند که بر پیچیدگی ان می افزایند۰فرستنده پیامآغازگر ارتباط است که قصد دارد درباره نیاز/ خواست / اندیشه / اطلاعی / با کسی یا کسانی مرابطه برقرار کند مثلا مدیری

که می خواهـد کارکنـان سازمـان را از تصـمیم جدیـد خود درباره اضافه کار مطلع سازد یا معلمی که می خواهـد درس بـدهد٠کد گذاری (encoding)برای اینکه فرسـتنده انـدیشه یـا اطلاـع خود را قابـل انتقال سازد بایـد ان را به قالب تشخیصـی درآورد٠مثلا اندیشه یا اطلاع خود به زبان گفتاری یا نوشـتاری بیان کند٠ این عمل به کـد گذاری اطلاع تعبیر می شود(در عمل کد گذاری / از علاـیم / نشـانه هـا / تصـاویر / اعـداد / ارقـام / ایمـا / اشاره/ حرکات رفتاری و غیره که برای مخاطب قابل تشـخیص و درک باشـند استفاده می کنند)پیام (message)به طور کلی معنـا یـا اطلاعی که در جریان ارتباط منتقل می گردد پیام نامیـده میشود ٠ شکل پیام را عمل کد گذاری مشخص می کند ٠ در نتیجه پیام به صورتی در می آید که گیرنده بتواند به مدد حواس و تجربه خود ان را دریـافت و درک کند٠ پیـام به صورت شـفاهی از طریق شـنیدن و به صورت کتـبی از طریق خوانـدن قابـل درک است٠رسانه (medium)رسـانه وسیله انتقـال پیـام است (امواج صوتی برای انتقال گفتار / کاغـذ برای انتقال نوشـتار / امواج نور برای انتقال تصاویر و دیـدار حرکات و رفتار)٠ رسانه محمل انتقال پیام به گیرنـده است و بایـد متناسب با پیام انتخاب شود٠گیرنده پیامکسی است که با حواس خود پیام را دریافت و درک می کند ٠ گیرنده ممکن است یک فرد یا افرادی بی شماری باشند٠ وقتی که مـدیری بخشـنامه صادر می کنـد همه افراد سازمان گیرنـده پیام محسوب می شوند یا وقتی که مدیر به معاون خود یادداشت می دهد فرد معاون گیرنده پیام اسـت٠کد برداری(decoding)فراگرد تفسیر پیـام و برگردان ان به صورت اطلاعی که برای گیرنـده معنادار شود کد برداری نامیده می شود ٠ کد برداری تحت تاثیر انتظارات و تجربه گیرنده و تفسیر شخصی او از علایم و حرکات و میزان آشنای او با کد گذاری فرستنده قرار می گیرد ٠ مثلا گیرنده پیامی را که به یک زبان بیگانه نوشـته شده است را نمیتواند کد برداری کند٠عوامـل مزاحم　هر عاملی که در جریان ارتباط مـداخله کرده ان را مبهم و غیر قابل درک سازد مزاحم تلقی می شود ٠ این عوامل ممکن است در هر مرحله از ارتباط دخالت کننـد :بی دقتی در کـد گـذاری و کـد برداری / نا مفهوم صـحبت کردن / خیلی آهسـته صحبت کردن / سر و صداهای مزاحم　ضمن انتقال پیام (مثل پارازیت رادیویی) که حواس شنونده را پرت می کنند و ٠٠٠ ٠بازخورد (feed back)اطلاـع از تـاثیری که پیـام در نزد گیرنـده داشـته باز خورد نامیـده می شودباز خورد عکس جریان ارتباط اصـلی که طی ان واکنش یا پیام گیرنده و کد گذاری و از طریق همان رسانه به فرسـتنده اصلی ارسال می شود که او به نوبه خـــود ان را کـــد برداری و درک می کند٠ارتبـــاط در سازمانهـــاموارد زیر موضوعهـای منـاسب ارتبـاط سازمـانی محسـوب می شود:١_اطلاعـات کلی دربـاره سازمان (اهـداف/خط مشـی ها /خـدمات یا فعالیتهای اساسـی سازمان)٢_اطلاعـات راجع به امور و مشاغـل کارکنـان از قبیل : مرخصـی ها / ترفیع و نظام دسـتمزد و ٠٠٠٣_اطلاعـات راجع به تغییرات سازمانی نظیر　تغییر مـدیریت / خط مشـی ها /روشـها / رویه ها و٠٠٠۴_اطلاعـات راجع به تغییرات در زمینه های سیاسـتهای اقتصادی جامعه　و　تغییرات سیاسـی و ٠٠٠　برقراری ارتبـاط موثر در مـدیریت مسـتلزم رعـایت نکـات زیر است:١_هر مـدیری در وهلـه اول بایـد اگـاه باشـد که به چه منظوری　می خواهد ارتباط برقرار کند٢_آنگاه پیام خود را بدون هیچ گونه ابهامی در قالب زبان یا علایم قابل تشـخیص و درک بیان نماید٣_قبـل از برقراری ارتبـاط اطلاعـات لاـزم و کـافی دربـاره مخاطبان و زمینه　و شـرایط کار آنان به دست آورد تا بتواند قـابلیت پـذیرش پیـام خود پیش بینی کنـد زیرا هر گونه عـدم آمادگی از سوی مخاطبان احتمال برقراری ارتباط موثر را به طور قابل ملاحظه ای کاهش خواهد داد٠　۴_پس از ان رسانه و طریقه مناسب برای انتقال پیام را انتخاب کند۵_سرانجام پس از برقراری ارتبـاط به تـاثیر دریافت و درک پیام در نزد مخاطبان توجه نماید٠رهبریهدف از رهبری در مدیریت راهنمایی زیر دستان در جهت بهتر فهمیدن هدفهای سازمان و بر انگیختن　آنها به کار و فعالیت موثر است٠تعریف رهبریرهبری فراگرد اثر گذاری و نفوذ در رفتار زیر دسـتان برای هدایت آنها در ایفای وظایف سازمانی است٠ مدیر برای ایفای وظیفه رهبری　با زیر دسـتان خود رابطه برقرار کند　به سـرپرستی آنهـا می پردازد　انگیزه کار و فعالیت در آنها به وجود می آورد　به حل اختلافات آنها می پردازد و به اقتضا تغییراتی در شـرایط کار آنان پدید می آورد٠　رهبری در سازمانهـا از سه ویژگی برخودار است (اسـتونر ١٩٨٢)١_رهبری مستلزم وجود

پیروانی یا زیر دستانی است که دستورات شخص رهبر را با میل و اراده بپذیرند . در اثر این پذیرش امر رهبری امکان پذیر می شود. مدیر بدون پذیرش زیر دستان فاقد خصوصیات رهبری است۲._در جریان رهبری قدرت رهبر و زیر دستان نا برابر است . رهبر اختیار دارد که فعالیتهای زیر دستان را هدایت کند ولی آنها نمی توانند فعالیتهای رهبر را هدایت کنند۳._رهبر سازمانی علاوه بر اینکه به طور قانونی رفتار زیر دستان را هدایت می کند همچنین می تواند اعمال نفوذ کند و بر رفتار آنها اثر بگذارد .به عبارت دیگر مدیری که از جانب زیر دستان به عنوان رهبر پذیرفته شده نه فقط می تواند به آنها بگوید چه بکنند بلکه همچنین می تواند آنان را از لحاظ نحوه اجرای دستور تحت تاثیر قرار دهند.شایستگیهای رهبریبرای رهبری اثر بخش بر رفتار زیر دستان صاحبنظران رفتار سازمانی به شایستگیهای سه گانه زیر تاکید کرده اند (هرسی و بلانچارد۱۹۸۸)۱_تشخیص : توانا بودن مدیر به فهم موقعیتی که می کوشد تحت تاثیر قرار دهد. تشخیص یک توانایی شناختی که مبنای آن فهم موقعیت فعلی و پیش بینی موقعیت آینده میسر می شود۲._سازگاری:توانا بودن مدیر به انطباق رفتار خود که و منابعی که در اختیار دارد با شرایط و عوامل موجود در موقعیت است به طوری که موجب تغییر موقعیت موجود شده و تحقق وضع مطلوب را تسهیل نماید.سازگاری و انطباق یک توانایی رفتاری است۳._ارتباط :توانا بودن مدیر به برقراری با دیگران به طوری که آنها بتوانند به آسانی منظور او را بفهمد و بپذیرد. نظریه های رهبریمطالعات سابقه طولانی دارد .در این بحث چون مفهوم رهبری به طور کلی مورد بحث نیست از این رو فقط به سه شیوه مهم مطالعه و توضیح رهبری در مدیریت به اجمال اشاره می کنیم۱._شیوه اول بر ان است که رهبری از مجموعه از خصوصیت های شخصی نظیر هوش/ جاذبه / قاطعیت / جدیت / شجاعت / صداقت / اعتماد به نفس و غیره ناشی می شود.ولی سالها مطالعه و تحقیق نشان داده که افرادی از لحاظ رهبری شهرت پیدا می کنند خصوصیت های کاملا_ متفاوتی دارند۲_شیوه دوم در صدد تشخیص رفتارهای مرتبط با رهبری است.وقتی معلوم شد رهبران اثر بخش ظاهرا خصوصیت یا ویژگی برجسته مشترکی ندارند توجه به رفتارهای ویژه آنان معطوف می شود .به عبارت دیگر طرفداران این شیوه کوشیدند با مشاهده رفتار و اعمال رهبران موفق مشخص کنند که آنها که آنها با زیر دستان خود در زمینه تقویض مسئولیت برقراری ارتباط ایجاد انگیزه اعمال نظارت و غیره چگونه رفتار می کنند ۳. _شیوه سوم در مطالعات رهبری در صدد تشخیص عواملی است که در موقعیتهای رهبری موجبات اثر بخشی رفتار رهبران را فراهم می سازد .مثلا_ یک گروه از عواملی که در موقعیتهای رهبری موثر شناخته شده اند عبارت اند از: ۱) سبک و انتظارات رهبر ۲) انتظارات و رفتار فرا دستان ۳)سبک انتظارت و رفتار زیر دستان ۴)شرایط لازم برای انجام وظایف ۵) ارزشها و انتظارات سازمان ۶)انتظارت و رفتار همترازان (هرسی و بلانچارد ترجمه دکتر علی علاقه بند ۱۳۶۵)کنترل و نظارتبرنامه ریزی سازمانی هر اندازه که با دقت و ملاحظه کاری صورت گیرد تضمینی وجود ندارد که آن گونه که باید و شاید اجرا شود. از این رو لازم است که مدیریت سازمان از راه پیگیری امور و مشاهده عملیات سازمانی از اجرای برنامه ها اطمینان حاصل نماید. این پیگیری اصطلاحا کنترل یا نظارت نامیده می شود تعریف کنترلکنترل عبارت است از تشخیص این که اقدامات و فعالیتهای سازمان تا چه اندازه در جهت هدفها و مطابق با موازین پیش بینی شده است.فراگرد کنترلفراگرد کنترل یا نظارت شامل چهار مرحله است:۱)تعیین ملاکها و روشهای سنجش و اندازه گیری فعالیتها.(هدفها و ملاکها.)۲)نظارت عملکردها و فعالیتها و سنجش و اندازه گیری آنها.(سنجش عملکرد) ۳)مقایسه نتایج حاصله از سنجش عملکردها با ملاکها و هدفهای تعیین شده.(مقایسه عملکردها با ملاکها.)۴)اقدام برای تصحیح عملکردها. (اصلاح یا تغییر) انواع کنترلفراگردهای کنترل در سازمان را می توان تحت سه عنوان طبقه بندی کرد:۱) کنترل مقدماتی(یا پیشگیر) چنان که از نام ان پیداست می کوشد که از بروز انحرافات در گردش کار سازمان جلوگیری کند۲)کنترل همگام عملیاتبرای اطمینان از اینکه هدفها پیگیری و برنامه طبق موازین پیش بینی شده اجرا می شود ناظر به عملیات جاری سازمان است۳.)کنترل نهاییبر اطلاعات حاصله از نتایج نهایی کار و فعالیت سازمانی مبتنی و به این منظور صورت می گیرد که انحرافات احتمالی را پس از وقوع تشخیص داده

اصلاح کند٠فصل پنجم مکتب ها و نظریه های مدیریتمدیریت عملیفردریک تیلور (۱۹۱۵_۱۸۵۶) بنیانگذار این نهضت مدیریت را به عنوان یک علم تعریف و با تاکید بر مدیریت در سطح وظایف عملیاتی اصول زیر را مطرح کرد:الف_گسترش علم آگاهی از کار٠ب_انتخاب کارکنان بر مبنای علمی و افزایش مداوم مهارت انها٠ج_هماهنگ کردن علم کار با کارکنان که مبنای علمی انتخاب شده و آموزش دیده اند د_تقسیم منطقی کار و مسئولیت آن میان کارکنان و مدیران که در ان مسئولیت برنامه ریزی و سازمان دهی بر عهده مدیران است٠مدیریت اداری (administrative management)هانری فایول (۱۹۲۵_۱۸۴۱) فرانسوی بنیانگذار این مکتب کارکردهای مدیریت را به صورت برنامه ریزی سازماندهی فرماندهی هماهنگی و کنترل تعیین اصول چهارده گانه ای برای مدیریت سازمانها پیشنهاد کرد٠فایول معتقد بود که کاربرد این اصول به تجربه و مهارت مدیران و شرایط و موقعیت کار آنان بستگی دارد٠اصول مدیریت فایول به شرح زیر است:۱)تقسیم کار تخصصی شدن کار وسیله طبیعی تحول و پیشرفت سازمانها و جامعه های بشری است۲)اختیار و مسئولیتاختیار و مسئولیت باید معادل باشند٠ کسی که مسئولیت انجام دادن وظیفه ای را بر عهده می گیرد باید برای انجام دادن ان مناسب با مسئولیت اختیار (اقتدار) داشته باشد٠ فایول اختیار را به عنوان حق دستور دهی برای انجام کار تعریف کرد ۰۳)انضباط اعضای سازمان باید به مقررات و قوانین سازمان احترام بگذارند و از ما فوق اطاعت کنند۰۴)وحدت دستور هر کارمندی باید فقط از یک ما فوق دستور بگیرد و بس٠فایول معتقد بود که وجود فرماندهی دو گانه موجب تضاد و کشمکش و تزلزل در اعمال و ضعف انضباط می شود ۵)وحدت هدایتهر گروه از فعالیتهای سازمانی که هدفی واحدی دارند باید فقط تحت یک برنامه و به وسیله یک مدیر هدایت شود۰۶تقدم منافع عمومی بر منافع خصوصیدر هر سازمانی کل مهمتر از اجزای ان است یعنی هدفهای سازمانی بر هدفهای فردی و خصوصی ارجعیت دارند از این رو اولویت همیشه با مقاصد و منافع سازمانی است۰۷)حق الزحمه کارکنانپرداخت حق الزحمه کارکنان و مدیران در قبال خدماتی که انجام می دهند باید عادلانه باشد و موجبات رضایت آنان را فراهم سازد۸)تمرکزکاهش نقش زیر دستان در امر تصمیم گیری را تمرکز و افزایش نقش آنان در تصمیم گیری را عدم تمرکز می نامند۹سلسله مراتبجریان اقتدار و اختیار در امر یا زنجیر فرمان در هر سازمانی به ترتیب رتبه و مقام از بالاترین سطح مدیریت به پایین ترین سطح عملیاتی ادامه می یابد۱۰)نظمطبق این اصل استفاده از منابع مادی و انسانی سازمان باید تابع نظم و ترتیب دقیق و منطقی باشد۱۱)انصافرفتار مدیران با زیر دستان باید مبتنی بر مقررات سازمان توام با عدالت و انصاف و دوستانه باشد.۱۲)ثبات شغلی و استخدامیفایول مشاهده کرده بود سازمانهای موفق معمولا از وجود گروه ثابتی از مدیران و کارکنان برخوردارند۰۱۳)ابتکاربه زیر دستان باید فرصت داده شود که در انجام وظایف خود تفکر و نو آوری و ابتکار عمل به خرج دهند۰۱۴)روحیه گروهیایجاد روحیه گروهی موجب وحدت و هماهنگی سازمان می شود٠ به نظر فایول از عوامل مختلفی می توان برای ایجاد و تقویت روحیه استفاده کرد ولی مهمترین آنها وحدت فرمان و ارتباط شفاهی استبوروکراسیبوروکراسی یا دیوان سالاری با سازمان بزرگ و گسترده است که با عده کثیری ارباب رجوع سر و کار دارد ٠ ماکس وبر (۱۹۲۰_۱۸۶۴) جامعه شناس آلمانی ضمن مطالعه سازمانهای عصر خود مدل بوروکراسی نوع آرمانی را ارایه کرده استبوروکراسی مدل نظری سازمانی است که دارای ویژگی های به شرح زیر است۱)بوروکراسی نظام اداری عقلانی و منطقی است که در ان اقتدار از طریق نظام قوانین و مقررات به وسیله مقام یا منصبی که فردی ان را برعهده می گیرد اعمال می شود٠ ۲)مقامهای اداری به صورت سلسله مراتبی معین می شود و هر مقام بر تمام مقامهای زیر دست ریاست می کند۰۳)کلیه شرایط و روابط احتمالی کار به وسیله مجموعه ای از قوانین و رویه ها پیش بینی می شود۰۴)اسناد مدارک و پرونده های تمام امور و فعالیتها بایگانی و نگهداری می شود۵)کلیه اطلاعات به صورت کتبی نوشته و نگهداری می شود۰۶)انتصاب کارکنان بر مبنای شایستگیهای فنی و تخصصی صورت می گیرد۰۷)امور روابط اداری از روابط شخصی کاملا تفکیک و برای نیل به هدفهای سازمانی تقسیم کار دقیق و روشهای کار آمد پیش بینی می شود٠ ۸)برای ایجاد انگیزه در کارکنان موازین دقیق حقوق ارتقای شغلی و استخدام دایم در

نظر گرفته می شود ٠

آموزش الکترونیکی در سازمان

نسخه امروزی آموزش مکاتبه ای است که از قرنها پیش مورد استفاده قرار می گرفته است.Is E-Learning Right for Your Organization?By Terri AndersonEdit by: Mahdi yarahmadi khorasani مقـدمه ای بر آمـوزش الکترونیـک بـا توجه به گسترش فنـاوری اطلاعات و نفوذ وسایل ارتباط از راه دور ، ابزارها و روش های آموزشـی نیز دچار تغییر و تحول گردیـده است.: آموزش الکترونیکی و آموزش مجازی در سـطح وسـیعی از جامعه گسترده گردیده،کلاس های آموزشـی به صورت غیر حضوری و به نحوه آموزش الکترونیکی بر گزار می گردد. امروزه بـدلیل پیشـرفت و گسترش اینترنت علاوه بر آموزش بیشـتر امـور روزمره نیز بصـورت الکـترونیکی در آمـده که در اینجـا لازم است و نقش ارزشـمند آموزش الکـترونیکی در رشـد و شکوفـایی جـامعه بپردازیم.ویژگی بـارز زمـان کنونی انفجـار اطلاعـات در مکان و زمان است که در اثر رشـد شـتابناک فن آوری موجود آمـده است سـرعت حیرت انگیز رشد فن آوری اطلاعات فضایی را ایجاد کرده است که باید سازمانها با تمام توان آمادگی لازم را داشـته باشـند تا از مسـیر رشـد و توسـعه از این حرکت پویا باز نمانند این موقعیت الزاماتی را می طلبد که ناگزیر باید به آن مجهز شـد و اطلاعـاتی را در اوّلین فرصت حاصـل کرد و بکار برد و سـپس تولیـد اطلاعات نمود تا سازمانی پویا و زنـده در عرصـه جهانی و هم حرفی برای گفتن داشـته باشـیم , و قابلیت هایی که خداوند ارزانی داشـته است را به شایستگی بکار ببریم .امروزه اکثر سازمانهـا بر این باورنـد که گـذر از مرحله برگزاری و اجرای برنـامه هـای آموزشـی کارکنان در کلیه سـطوح از شـیوه سـنتی آن به صورت آموزش الکترونیکی (E - Learning) بر اساس تحقیقات به عمل آمده در شـرکتها و مؤسساتی که تاکنون از اینگونه تجهیزات و امکانات آموزشـی بهره گرفته انـد ، نشان می دهد که اجرای این مهم در سه حوزه اصـلی: ٠ بهبود عملکرد٠ افزایش کارآیی و اثربخشـی٠ کاهش هزینه های آموزش تأثیربه سزایی داشته است , به طوری که آمارها نشان می دهد حدود ۴۰ درصـد کـاهش هزینه در اینگـونه شـرکتها و مؤسـسات بـدون کـاهش اثربخشـی از طریـق جـایگزینی و بکـارگیری آموزشـهای الکترونیکی گزارش شده است . در بُعد افزایش کارآیی و اثربخشـی مشـخص شده است که آموزشهای الکترونیکی زمان یادگیری فراگیران را به طـور متوسـط بین ۲۵ تا ۵۰ درصـد کـاهش داده و نشـان داده است که زمـان فعـال حفظ اطلاعات نیز به نسبت قابل ملاحظه ای افزایش یـافته است . و در خصوص بهبود عملکرد نیز عنوان گردیـد که با آموزش الکترونیکی می توان محیط کاری با نیروی انسـانی آموزش دیـده در حـداقل زمان ممکن ایجاد نمود که نتیجه آن بهره وری بیشتر در سازمان خواهـد بود .سازمانها می توانند با بهبود شرایط و اجرای برنامه های آموزش آشنا سازی کارکنان با نحوه بهره گیری از آموزش الکترونیکی , صرفه جوئیهای بسـیاری را در پرداخت هزینه های حقوق و بکارگیری کارکنان بویژه در حوزه تخصصی و کارشناسی بعمل آورند .با اجرای برنامه های آموزشـی به شـیوه الکترونیکی نه تنها از کیفیت نظارت و اجرای آموزش کاسته نمی شود بلکه با توجه به قابلیتهای بسیار وسیع اجرایی این گونه سیسـتمها ، می توان از مرحله نیازسنجی آموزشی و برنامه ریزی تا مرحله اجرا و نظارت و ارزیابی و نتیجتا "صدور گواهینـامه های مربوطه به نحوی بسـیار مطلوب و همه جانبه اقـدام نمود که این مهم خود باعث صـرفه جویی سالیانه نسبت به هزینه های آموزشـی به شـیوه سـنتی می شود . پنج اشتباه در اسـتفاده از آموزش الکترونیکی بخش مقاله آی تی ایران - داگرچه آموزش الکـترونیکی فنآوری مـورد بحث روز می‌باشـد، امـا شـرکتهایی که اقـدام به پیاده‌سـازی این فنآوری می‌نماینـد اگر از برخی موارد مشـکل‌زا حـذر ننمایند، با دشواریهای فراوانی مواجه خواهند شد.۱-عـدم حمایت مـدیریت ارشد سازمان در مراحل خرید و اجرای مداوماستقرار فنآوری تنها یک بخش از اجرای آموزش الکترونیکی می‌باشد. برای کسب موفقیت در درازمدت، مباحث سازمانی از مهمترین چالشـها می‌باشند. مباحثی چون: پیوند آموزش و راهبرد تجاری سازمان، تأمین حمایت مالی، اولویت بندی نیازهای مربوط

به فنآوری و متقاعد کردن کاربران به استفاده از این روش آموزشی بجای روشهای پیشین.بهترین شیوه: تشکیل کمیته پیاده سازی آموزش الکترونیکی که در آن یکی از مدیران بلند پایه شرکت در رده معاونین یا اعضای هیأت مدیره، به همراه اعضایی به نمایندگی از تمامی حوزه‌ها (از جمله دفتر فنآوری اطلاعات) برای راهبری توسعه، استقرار و رشد مداوم آموزش الکترونیکی، شرکت دارند.۲-محتوای آموزشی خسته کننده و ضعیفمحتوای ضعیف عامل شکست آموزش الکترونیکی بوده و دانشجویان را به سرعت پراکنده می‌نماید. محتوایی که تنها خواندنی باشد توجه دانشجو را جلب نمی‌کند. محتوایی که نیازهای آنان را برآورده ننماید نیز، بدون استفاده خواهد ماند.بهترین شیوه: حصول اطمینان از اینکه محتوای آموزشی از نظر فنآوری دارای طراحی مناسب می‌باشد و دانشجویان را مجذوب خود می‌نماید. انتخاب دقیق محصولات آماده و یا سفارشی که منطبق با نیاز کارمندان و ضامن رشد حرفه‌ای آنان باشد، بهتر از خرید کتابخانه‌های حاوی صدها عنوان مطلب می‌باشد.۳- فنآوری که کاربرد آن سخت بوده و غیرمطمئن باشدوقتی که استفاده از فنآوری، خود یک چالش برای دانشجو باشد، آموزش رخ نخواهد داد. حتی در صورت اجرا نیز، بکارانداختن فنآوری مسئله اصلی می‌شود و آموزش در مرتبه دوم قرار می‌گیرد.بهترین شیوه: حصول اطمینان از اینکه زیرساختهای موجود نیازهای اولیه آموزش الکترونیکی را برآورده می‌سازند و فنآوری بکارگرفته شده برای دانشجویان قابل درک و روشن می‌باشد. همکاری نزدیک با دفتر فنآوری اطلاعات در هر مرحله از ایجاد و استقرار آموزش الکترونیکی. ارتقاء اجزا بر اساس رشد نیازمندیها در عوض خرید فنآوری که دارای امکاناتی اضافی می‌باشد که بکار نمی‌آیند.۴- فرهنگی که پذیرای آموزش الکترونیکی نباشد و یا هیچ اطلاعی از آن نداشته باشد.فنآوری عالی و محتوای آموزشی ممتاز مورد قبول دانشجویان واقع نمی‌شود، مگر اینکه آنان از قبل آمادگی تجربه آموزش الکترونیکی را داشته باشند. آموزش الکترونیکی با آموزش کلاسی بسیار متفاوت است و اغلب اتفاق می‌افتد که کاربران بعنوان یک خط‌مشی آموزشی با چشم تردید به آن می نگرند.بهترین شیوه: ساماندهی یک تیم از بخشهای مختلف سازمان که شامل بازرگانی، آموزش و مدیریت می‌شود، بمنظور تهیه مداوم اطلاعات، تجربیات و پشتیبانی مورد نیاز دانشجویان.۵-ینیت نیافتن آموزش الکترونیکی همراه با نتایج قابل اندازه‌گیریقراردادن دوره‌های آموزشی در یک فهرست بلندبالا، استفاده از آنها را تضمین نمی‌کند. حتی تعداد دسترسی‌ها به این دوره‌ها هم بیانگر تعداد کاربرانی که مطلب را یاد گرفته‌اند نمی‌باشد. جلب حمایت مداوم مدیریت بستگی به نتایج قابل سنجشی دارد که تأثیر مستقیم در تجارت شرکت دارد.بهترین شیوه: تعیین خط مبنای اندازه‌گیری مهارتهای کاربران و قراردادن مقاصدی برای رشد دانشجویان با استفاده از آموزش الکترونیکی. تدوین برنامه آموزش الکترونیکی برای هر کارمند همراه با تجربیاتی که باعث ایجاد دگرگونی در کارایی شغلی وی می‌شود و ترتیب دادن سیستمی برای اندازه‌گیری این نتایج.

Is E-Learning Right for Your Organization?By Terri AndersonEdit by: Mahdi yarahmadi khorasani

E-learning, distance education, computer-based training, Web-based training, or distributed learning. Whatever you call it, e-learning is creating quite a stir in corporate America and becoming a growth industry in the education and training field. Already there are public and private companies, which offer fee-based and free training on the Web. But will e-learning truly revolutionize employee development efforts?The answer depends on a company's approach and commitment to the design and implementation of e-learning. Like any other major company initiative, e-learning strategies require

significant up-front analysis, development time, money, and leadership support to be successful. And like almost every major company training initiative, there's tremendous pressure to pick a program and run with it before understanding the full range of issues and ramifications. Looking at the following five critical success factors--or the five Cs--will help companies make sound e-learning decisions and, we hope, eliminate some training failures.The five Cs of successful programs are culture, content, capability, cost, and clients. Any of these factors can derail even the best-intentioned e-learning initiative. Collectively, they're the make or break success factors that determine whether e-learning will persist or perish in an organization.CultureWill corporate culture support e-learning? How does a company view employee development, and who is responsible for employee learning?The traditional training model--in which the manager identifies employee development needs, the training director identifies a solution, and the employee attends some type of classroom-based program--will not work with e-learning strategies because some control shifts to the individual learner. Indeed, the opportunity for employees to self-identify development needs is touted as one of e-learning's major benefits. Employees don't have to wait for a training director to identify a learning need they can assess individual skill gaps and access information as they need it. But if company culture dictates a tightly controlled attendance policy or if learning is for an exclusive group of participants, use and interest will be limited.Another cultural factor that influences the acceptance and support of e-learning is whether employee development is measured by classroom occupancy rates or by actual changes in employee skills and knowledge. In addition to the unbounded time potential of e-learning, other benefits include flexibility and portability. Learning can occur at the employee's home, office, or any other Internet- or intranet-accessible location. But companies that recognize only classroom-based training as an instructional strategy may not be receptive to learning that occurs at the employee's desktop or home. Will your corporate culture recognize and support those types of learning? How will your company encourage and reward employees who take responsibility for their own development and complete programs? Clearly, there must be some financial controls on e-learning expenditures, but companies will need to encourage and embrace diverse learning strategies to reap the benefits of e-learning.Transitioning from instructor-led training to e-learning is a major cultural shift that will not persist without the buy-in and support of senior leadership. It's important that the business case for e-learning be clearly defined and communicated throughout

the organization. A hollow mandate to implement an e-learning program without the required resources to do so is doomed to failure. Conversely, without senior leadership support, e-learning's best-laid plans will wither on the vine.Some questions to consider when assessing corporate culture and readiness include ⁎ What is the business case for e-learning? ⁎ How does e-learning support business goals and objectives? ⁎ What value does the company place on learning? ⁎ What is the company's definition of learning? ⁎ Are learning and training viewed as synonymous terms? ⁎ Where and how does the company believe learning should occur? ⁎ Who determines when learning should occur? ⁎ Who is responsible for identification of employee development needs? ⁎ Does the company support employees who seek out non-traditional development programs or experiences? ⁎ Does the company recognize and reward employee learning outside the traditional classroom? ⁎ Are senior leaders prepared to support e-learning? ⁎ What resources (money and people) are committed to e-learning? ContentIs the instructional content appropriate for e-learning? Technology has made huge advancements enabling e-learning to mimic a traditional classroom-based learning experience. Online videos can provide dramatic representations of key content areas, audio files can reinforce displayed information, and online discussions and collaborative whiteboards facilitate interactive experiences among geographically dispersed groups. However, there are still some instructional content areas that may not be suitable for e-learning. Psychomotor skills, in particular, require hands-on practice and interactive demonstrations for learners to achieve mastery. For instance, people can read about, discuss, see videos of, or listen to experts describe how to swim, but eventually they have to get wet. E-learning can be part of an instructional strategy to teach swimming, but it's not be the best or only method used to teach this skill.As in other instructional programs, the decision to use e-learning starts with a clear and concise statement of the problem, good instructional objectives, clarification of instructional content areas, and identification of evaluation metrics. E-learning programs are especially effective at teaching cognitive skills in well-structured domains where conveying information is a critical part of the instructional process. Examples include teaching employees how to use software programs, having employees discriminate between two set choices, or providing instructions for completing a benefits enrollment form. Each of those skills requires understanding and applying a procedure or information with clear right and wrong choices.Poorly structured problems require high-level cognitive skills, such as analysis, synthesis, and evaluation of unclear or

conflicting data. Learners are required to recall, understand, and apply information to unique situations or problems for which there's no clearly defined right or wrong outcome. Examples of ill-structured problems include evaluating the merits of outsourcing work, developing a comprehensive marketing strategy that incorporates diverse data, or evaluating the merits of a strategic business acquisition. Although e-learning may support part of those learning needs, it works best when combined with additional collaborative strategies.Attitudinal skills and psychomotor skills are content areas in which e-learning may support but not entirely replace traditional instructional programs. Attitudinal skills typically require expert modeling and reinforcement that increases the interactivity requirement and the cost of e-learning programs. While case studies, online simulations, role plays, and online coaching can facilitate learning in the electronic world, designers need to evaluate whether they should completely replace more traditional instructional strategies.Determining whether content is suitable for e-learning requires close inspection of the learning objectives. For example, cognitive skills appropriate for stand alone e-learning programs ask learners to state, understand, identify, and select between two clearly defined alternatives read information and answer questions about a specific topic or complete an assignment with clearly defined parameters. However, e-learning programs will need support from additional learning activities if employees are required to analyze, design, predict, evaluate, synthesize, construct, formulate, or develop a procedure or plan. It's important to remember that electronic delivery and multimedia should be viewed as an additional instructional strategies. No amount of streaming video, sound bites, or graphic pictures will compensate for poorly designed programs that fail to foster crucial instructional objectives.Key questions to consider when evaluating e-learning programs for a specific content area include ⁕ What are the learning objectives that the company is trying to achieve? ⁕ What are the skills the company is trying to teach? ⁕ Are the skills cognitive, attitudinal, or motor skills? ⁕ Is the problem well-defined? ⁕ What instructional methods are required to deliver the content? ⁕ What type of follow-up, practice, or support is required to achieve mastery? ⁕ What degree of learning interactivity or collaboration is required? ⁕ What resources are available or required to achieve the instructional goals? ⁕ What is the best or most cost-effective venue the company has to deliver this content to the learner? ⁕ What are the advantages and disadvantages of incorporating e-learning strategies? CapabilityCapability involves the wide spectrum of computer hardware,

infrastructure, IT support, and instructional design. Can an organization's infrastructure support e-learning programs? Computer access, in addition to multimedia capability, is required to capture the full advantage of many e-learning programs. The Internet provides commercial e-learning programs but may not be available to all learners. Intranets can distribute e-learning, but what happens if a company doesn't have an internal intranet? Even companies with an intranet or widely available Internet access may have some type of security or firewall protection that limits access to Web-based information. E-learning programs delivered online may include large audio or video files not supported by the existing infrastructure. Internal capability should support multimedia technology to fully optimize e-learning programs.Other capabilities that need development are instructional design support and follow-up strategies. Companies can buy off-the-shelf e-learning programs, but they should be evaluated to determine whether they're suitable for a specific need and target audience. In addition, follow-up instruction should be developed to ensure content mastery and employee satisfaction with the learning experience.Some questions to consider when evaluating internal capability for e-learning initiatives include: * Do employees have access to computers? * Do computers support multimedia applications? * What system factors may limit access to all or parts of e-learning programs? * Does the company have the capability to identify and evaluate e-learning programs? * Does the company have the capability to design programs or identify appropriate suppliers? * Does the company have the capability to develop and implement e-learning follow-up support? * Does the company have the capability to track and monitor e-learning usage? * Who will provide technical support for employees involved? CostCan the company afford an e-learning initiative? The truth is that e-learning can be expensive. What are the key cost factors of an e-learning initiative and how do they compare with existing programs?First, it's important to identify the degree of implementation for the initiative. Is the company looking for a full-scale, integrated e-learning and knowledge management system or merely implementation of a commercially available Web-based training program? Obviously the costs of these two initiatives will be exponentially different, with the former costing thousands or even hundreds of thousands of dollars and the latter costing a few hundred dollars depending on the number of learners.Even companies who would like to start with a small pilot e-learning program will require some method of tracking enrollment, participation, and completion rates. Learning management systems (LMS) enable companies to track

learners and provide a variety of standard or customized reports. LMSs range in price from thousands of dollars to hundreds of thousands of dollars. The number of features, organizational size, system capability, and degree of customization will increase the cost substantially. However, the tracking and reporting capabilities may already be available in-house. Some HRIS systems have tracking features embedded in the software. A key first step in determining the cost of an e-learning initiative is to determine if tracking and reporting capabilities are already available or need to be developed or purchased from a supplier.The second cost factor is the courseware. Does the company want to convert existing programs to an e-learning format? The cost of videotaping and digitizing existing programs can vary significantly, and companies that custom design highly interactive multimedia programs will see a dramatic increase in cost. But for appropriate instructional content and a geographically dispersed population, this figure may represent a cost savings over the life of a program.The alternative to outsourcing the design and development of courseware is to use off-the-shelf authoring tools, such as Trainersoft, Toolbook II, or CourseBuilder. The cost for software ranges from US$۴۰۰ to US$۲۹۰۰, and may include technical or design support for a predefined time period. Authoring tool features include design templates, streaming media capabilities, testing and scoring capabilities, and online and technical support. A baseline estimate to produce instructional video for e-learning programs is about US$۱,۰۰۰ per minute that figure increases with complex video and design requirements.The third, and least expensive, option is to purchase existing Web-based programs. The number of companies offering programs swells daily with prices ranging from less than US$۱۰ per user to more than US$۱۰۰ per user. Price structure varies, including per-user fees, a time-availability price, and system or library licensing. Many suppliers provide sample programs or allow one-time use for evaluation purposes. In addition, some programs permit a limited degree of product customization, such as the insertion of a company name or logo. Trainers need to be aggressive in evaluating the quality and features of commercial programs.In addition to individual courseware and LMS costs, companies must consider overall technology or system requirements. The state of organizational readiness and potential IT upgrades can be crucial factors for determining cost. For example, audio and video segments may require specific system capabilities for high quality and speed. Does the current system support these applications?Critical questions to consider when evaluating the cost of an e-learning initiative include * How extensive is the e-learning initiative: company-wide,

single program, or somewhere in-between? * Is this a new offering or replacement of an existing program? * What are the advantages and disadvantages of using electronic delivery for this program? * Are internal resources available for tracking and reporting learners? * What internal system capabilities are required for the e-learning initiative? * What internal system capabilities does the company have? * Are programs commercially available or do they need to be custom designed? * Will the program be designed in-house or by an outside supplier? * Are design tools or authoring systems available in house or do they need to be purchased? * What are the pricing considerations for a commercial program: per use, time-based, or site or library license? * What factors will be used to compare the cost of e-learning programs against existing programs? ClientsWill clients (employees) use e-learning? E-learning availability doesn't guarantee that employees will seek out or access resources. Employee acceptance is critical, but how do you get employees to embrace e-learning? The key is to address such factors as awareness, attitude, and access to e-learning programs.You wouldn't plan a classroom-based training program without informing employees of the location, time, agenda, or course requirements. The same is true for e-learning. Successful e-learning initiatives require strong internal marketing that begins long before the actual implementation date. Some employees will jump at the chance to control their own development and learning others will need to be coaxed into using e-learning resources. All employees need to be aware of the rationale for and benefits of e-learning opportunities, and they need to be encouraged to seek out and complete programs that address their key development ,needs. Company newsletters, staff meetings

فن آور ی های نوین ارتباطات و اطلاعات و اهمیت آن در آموزش

Modern technology of comunication and informationتفاوت عمده کشورهای پیشرفته و عقب مانده درنقش اطلاعات آنها نهفته است.علی مهر طلب - کارشناس ارشد ارتباطات

اطلاعات به عنوان ماده گرانبها قرن حاضر ، به نظامهای اطلاعاتی و ارتباطی پیشرفته نیاز دارد . در واقع تفاوت عمده میان کشورهای پیشرفته و عقب مانده درنقش و ارزش اطلاعات آنها نهفته است . بر پایه نظریات برخی از صاحبنظران ، قدرت در جایی متمرکز می شود که بیشترین اطلاعات در آنجا وجود دارد . الوین تافلر به انتقال قدرت از (زور) به (سرمایه) و از سرمایه به (اطلاعات) اشاره دارد . وی با ذکر مثالی در مورد فیلم های آمریکایی ، این مراحل انتقال را چنین تشریح می کند که زمانی قدرت از دهانه سلاح بیرون می آمد . سپس دراین فیلم ها سعی شد این گونه القا شود که این سلاح یا قهرمان اسلحه بدست فیلم ، توسط بانکداری با سرمایه هنگفتی پشتیبانی می شود . اما در فیلم های جدید هالیوود بر این است که نشان داده شود ثروتهای هنگفت در سایه اطلاعات گرد می آیند . در جهان کنونی ، هر گونه برنامه و راهبردی را باید بر مبنای ارتباطات و اطلاعات تهیه و اجرا نمود

زیرا این دو عناصر مهم تشکیل دهنده تمدن بشری تبدیل شده اند و بر تمامی فرآیندهای اقتصادی ، اجتماعی ، سیاسی و فرهنگی جوامع تأثیر می گذارد .دانش بشر منهای ارتباط بی معناست . امروزه توسعه از مفهوم سخت افزاری خود خارج شده و در تعریف آن باید بر ارتباطات و اطلاعات تأکید کرد .با توجه به نقش و اهمیت فناوری های نوین ارتباطات و اطلاعات در جوامع امروزی و فردا و اینکه این فناوری های تبدیل شده به یکی از مهمترین عوامل تغییرات اجتماعی ، فرهنگی و اقتصادی شده اند ، محققان و پژوهشگران زیادی به فراخور حوزه و زمینه علمی خود به تحقیق در باره تأثیرات این فناوری ها بر افراد و جوامع پرداخته اند که بیشترین تحقیقات بر روی آثار اجتماعی فناوری های ارتباطات و اطلاعات به ویژه بر روی کودکان بوده است . اما همانطور که راجرز نیز اشاره کرده است ، بسیاری از عوارض و مشکلات این فناوری ها ، هنوز از چشم محققان پنهان مانده و ممکن است که آثار این فناوری ها تا سالها مشخص نشود .با وجود مزایا واهمیت فراوانی که این فناوری ها دارند ، اما برخی ازاندیشمندان و منتقدان کشورهای درحال توسعه و حتی توسعه یافته نسبت به برخی از عواقب به کارگیری این فناوری ها ابراز نگرانی می کنند . به باور آنها ، این فناوری ها ممکن است وابستگی کشورهای پیرامون (جهان سوم) به مرکز (کشورهای توسعه یافته) را تشدید کند و باعث بروز برخی مخاطرات اجتماعی نظیر استعمار فرهنگی ، جایگزینی ماشین به جای انسان ، از بین رفتن حریم خصوصی افراد و حاکمیت ملی و مسائل از این قبیل شود . از طرف دیگر ، با گسترش بزرگ راههای اطلاعاتی و ارتباطی ، کشورهای در حال توسعه نگران عقب ماندن از قطار پرشتاب اقتصاد الکترونی هستند .به اعتقاد سیاست گذاران کشورهای درحال توسعه ، بدون بروخورداری از امکانات و زیرساختهای مناسب برای دسترسی به این بزرگ راههای اطلاعاتی ، اقتصاد این کشورها در عرصه جهانی قابلیت رقابت با کشورهای صنعتی را نخواهد داشت .باید به این نکته توجه داشت که ICT همانند سایر مصنوعات ساخت بشر دارای مزایا و مخاطراتی است . اگر از این فناوری ها به طور صحیح استفاده شود می توانند ابزارهای کارآمدی در خدمت پیشرفت و توسعه انسانی باشند .همان گونه که اشاره شد نقش فناوری های ارتباطات و اطلاعات در عرصه های مختلف اجتماعی ، فرهنگی و اقتصادی بسیار موثر و برجسته است که به علت گستردگی موضوع سعی می شود بر مسأله آموزش تمرکز شود .(از نظر تاریخی تا اوایل قرن بیستم ، مدرسه سرچشمه اصلی دانش و معرفت و معلم مروج آن بود . ازاین رو توانایی فرد به یافتن جایگاه خویش در جهان تا حد زیادی به معرفتی بستگی دارد که در مدرسه کسب می کرد . امروزه نظام آموزشی و نظام ارتباطی در حال رقابت با یکدیگر هسند . رسانه ها به سبب اهمیت خود ، همواره نقش آموزشی دارند ،خواه برای این منظور درنظر گرفته شده باشند و خواه برای اهداف دیگری برنامه ریزی شده باشند زیرا مردم همواره از آنها تأثیر می پذیرند و در طول شبانه روز زمان زیادی را صرف استفاده از آنها می کنند . رسانه ها تأمین کننده دانش وشکل دهنده ارزش ها در جامعه هستند .درحال حاضر وسایل ارتباطی و به ویژه چند رسانه با در اختیار قرار دادن آخرین اطلاعات و دانش روز به مخاطبان خود ، آموزش رسمی را از انحصار مدارس آموزشگاهها و دانشگاهها خارج کرده اند و در پاره ای موارد درکنار تلاش های آموزگاران ، علوم جدید و میراثهای فرهنگی و اجتماعی را به دانش آموزان و دانشجویان می سازند . به طور کلی فناوری های ارتباطات و اطلاعات می توانند نقش تکمیلی آموزش مدارس و دانشگاهها را بدون هیچ محدودیت مکانی ، زمانی و جنسیتی بر عهده گیرند . دراین بین ، دیدگاه های متفاوتی در زمینه حوزه وظایف مدرسه و رسانه در قبال آموزش وجود دارد برخی بر این باورند که رسانه ها دانش روز را در اختیار مردم قرار می دهند ومدرسه میراث اجتماع را انتقال می دهد . از دیدگاه دیگری ، گروهی معتقدند که مدارس باید کوشش خود را برای ایجاد آگاهی موثر اجتماعی ، تعلیم افراد برای تصدی مشاغل و کمک به رشد و شکوفایی اقتصادی صرف کنند و رسانه ها و ارتباطات درخدمت اوقات فراغت و تبادل اطلاعات و تفاهم بین المللی باشند . نگاهی به تجربه کشورهای درحال توسعه که برنامه های راهبردی ملی برای استفاده از ICT داشته اند نشان می دهد که بیشترین منابع به آموزش و پرورش اختصاص یافته است تا دانش آموزان از همان سنین اولیه رشد با مباحث فناوری اطلاعات و ارتباطات آشنا شده و کاربردهای این ابزار را بشناسند زیرا

آوردن یک پدیده به کلاسهای درس سبب می شود تا آن پدیده به گونه ای پایدار در ذهن و جان جوانان ریشه بدواند . THE MODERN TECHNOLOGY OF COMMUNICATION(THE HUMANITARIAN ASPECTS OF TELECOMMUNICATION) Reviewed by Bulat M Galeyev,"Prometei", Kazan StateTechnical University - Academy of Sciences of Tatarstan,A seminar entitled "The Modern Technology of Communication (The Humanitarian Aspects of Telecommunication) was held at the Central Cinema House in Moscow, ۱۷-۱۹ March ۱۹۹۴. The meeting was organized by the New Screen Technologies Association of the Russian Filmmakers' Union. The following topics were discussed at the meeting: * Modern telecommunications: telephone networks, video computer terminals, cable and interactive television (what more? what next?) * Modern telecommunications as a "Gordian knot" of human culture and technology * The globalization of telecommunications: from communism to communalism? * The communicative phenomena of the "global village" and "metaprehistoric culture": new values and codes, goals and motivations, ideologies and lifestyles * The creative essence of telecommunicative products The social and cultural markets of communication: the first steps toward actuality * The first teleconferences held in foreign countries to discuss issues surrounding modern art, information exchanges through electronic mail communication and other perspectives on communication.A forum entitled "Searching for a Third Reality" was held at the seminar on the last day. This was a presentation of various creative groups engaged in the development of new technologies in art and art education. The groups involved included the Great Association of St.Petersburg the groups "Pilot", "Big Stroll" and "TV-Gallery" from Moscow the Art Laboratory for New Media, the Laboratory for Art-Psychotherapy and the Termen Center of the Moscow Conservatory, all from Moscow and "Prometei," from Kazan. The works created by these groups were demonstrated in the exhibition, to which Muscovites were invited. The exhibition provoked great interest among members of the audience.This forum completed a discussion of similar events held last year at the Graphikon Festival (St.Petersburg, September ۱۹۹۳) and the Anigraph Festival (Moscow, May ۱۹۹۳). It also set forth plans for the new Anigraph ۱۹۹۴ Festival, as well as a computer forum to be organized by the Creat Association of St. Petersburg.The meeting revealed a powerful rise of interest in new technologies in Russia over the last ۳ years. Dozens of new groups have appeared, mainly consisting of creative teams of young people engaged in computer and video art. Many exhibitions and festivals have been held during this period,

and regular TV programming on this theme, now in its second year, has been produced by a Russian channel. Participants in the meeting decided to entrust the coordination and connection with other countries to the newly created Screen Arts Association. The concept of the necessity of a common publication in Russian devoted to new technologies was also expressed. I informed the gathering of the forthcoming special issue of "Leonardo" on "Art and Technology in the Former Soviet Union (Volume ۲۷, No. ۵) and proposed a broadening of attempts to publish such collaborative international editions.Published in "Leonardo", v.۲۸,۱۹۹۵, N ۱, p.۷۹Modern communications technologies can have negative social consequences.With power comes responsibility. The power of modern society, embodied in technology, is no different. With the advent of modern communications, people embraced the open exchange of ideas and the concept of the “global village.” Third world countries saw a new era of economic growth, and citizens were mesmerized by instantaneous communication. However, in embracing new technology, our society has seemingly disregarded the additional responsibilities that surface. Now in the midst of the ongoing communications revolution, society must learn to handle the developing problems that arise with these powers.The most obvious problem, the isolation and fragmentation of citizens in society, ironically contradicts the vision of the “global village.” People have become increasingly accustomed to interacting with people through technology, rather than in person, revealing a trend that has become especially evident with the advent of the Internet. While it is unknown whether those who choose to isolate themselves behind the wall of their computer are simply manifesting their anti-social nature, a growing amount of people have been spending large amounts of time interacting online. This has raised the concern of an entire socially stunted generation brought up on instant messages,

آموزش الکترونیکی و دانشگاه های آنلاین

آمـوزش از راه دور برای اولیـن بـار در قرن ۱۹ به‌عنوان تحصیلات مکـاتبه‌ای شـناخته شـدE – learning and Online university

منظـور از E-Learning یـا آمـوزش الکـترونیکی به‌طـور کلی بهره‌گیری از سیسـتم‌های الکـترونیکی مثـل کـامپیوتر، اینـترنت، دیسک‌هـای چنـدرسانه‌ای، نشـریه‌های الکترونیکی و خبرنامه‌هـای مجـازی نظایر این‌هاست که با هـدف کاسـتن از رفت و آمـدها و صرفه‌جـویی در وقـت و هزینه و در ضـمن یـادگیری بهـتر و آسـان‌تر صـورت می‌گیرد.اگر دنبـال محلی منـاسب برای ادامه تحصـیل می‌گردیـد، کارشـناسان می‌گوینـد بهترین محل تحصـیل دانشـگاهی است که شـما را به هدفتان می‌رساند ... حتی اگر از آن‌ها دور باشیـد.سال‌هاست که تحصـیل در دانشـگاه‌های آنلاین در بین بسـیاری از مردم رواج یافته است. تنها در ایالت متحده آمریکا بالغ بر

یـک ملیـون نفر درحـال گرفتن مـدارک معتبر تحصـیلی خـود از این سیسـتم‌های آموزشـی در رشـته‌هایی چون آموزش و پرورش، پرسـتاری، فنـاوری اطلاعـات، بازرگـانی، حسابـداری، مهندسـی نرم‌افزار، حقوق جزایی، مـدیریت مراکز بهـداشتی و درمانی و سایر رشـته‌های موجود هسـتند. پیش‌بینی می‌شود که تـا سال ۲۰۰۷ از هر ۱۰ دانشـجو یک نفر به‌طور تمام‌وقت در سیستم‌های آموزشـی آنلایـن ثبت‌نام کنـد.دکتر مایکل کری(Michael Karry) دانشـیار فنـاوری تعلیم و تربیت دانشـگاه جورج واشـنگتن در این‌بـاره می‌گویـد": مردم وقتی به سیسـتم‌های آنلاین آموزشـی نگاه می‌کننـد، تصور می‌کننـد که این سیسـتم‌ها به سیسـتم سـنتی لطمه وارد می‌کند. ولی من فکر می‌کنم در کل، سیسـتم آموزش و پرورش درحال رشد و تکامل است. بسـیاری از افرادی که به واسطه داشتن کار تمام‌وقت و یا والـدینی که مجبور به نگهداری از اطفال خود هسـتند و امکان شـرکت در کلاس‌های سـنتی و متداول را ندارند، می‌تواننـد به‌راحتی از طریق اینترنت به تحصـیل خود ادامه دهنـد ".تاریخچه آموزش مجازیآموزش از راه دور برای اولین بار در قرن ۱۹ به‌عنوان تحصیلات مکاتبه‌ای(Correspondence Study) شـناخته شد. پس از چندی تحصـیلات مکاتبه‌ای با اسـتفاده از سیسـتم پستی فراگیر شـد و مدارس و دیگر موسـسه‌های دارای صـلاحیت به ارایه آموزش از راه دور با اسـتفاده از پست پرداختند و ارتبـاط نوشـتاری معلمـان و دانش‌آموزان را برقرار کردنـد. ایالـات متحـده تنهـا کشور ارایه‌دهنـده تحصـیلات مکـاتبه‌ای نبود، بلکه کشورهـای اروپـایی نیز از اوایـل دهـه ۱۸۴۰ دوره‌هـایی برای آمـوزش خلاصه‌نویسـی و زبـان ارایـه کردنـد.در سـال ۱۸۳۷ به‌خاطر هزینه‌هـای پسـتی, یـک آوانگـار انگلیسـی به نـام ایزاک پیتمن(Isaac Pitman) از تندنویسـی(Shorthand) برای تـدریس دوره‌های مکاتبه‌ای در بریتانیا اسـتفاده کرد. وی روش خود را که مبتنی بر اصول آوایی به‌جای اصول املایی بود، در سال ۱۸۳۷ در کتابی به نام" الگوی صـحیح تندنویسـی "توضـیح داد. روش خلاصه‌نویسـی پیتمن در سال ۱۸۵۲ توسط برادرش بن پیتمن(Benn Pitman) در آمریکا معرفی شد. بن یک موسسه صدانگاری در ایالت اوهایو آمریکا برای تدریس خلاصه‌نویسی و نیز انتشار آثار مرتبـط بـا آن بنیـاد نهـاد. روش خلاصه‌نویســی پیتمـن بـا ۱۵ زبــان تطـبیق داده شــده و امروزه یکی از پرکــاربردترین روش‌هــای خلاصه‌نویسی در جهان است.در سال ۱۸۴۴ ساموئل مورس(Samuel Morse) تلگراف الکـتریکی را اختراع کرد. نخستین خط تلگراف بین شـهرهای بالتیمور و واشـنگتن در آمریکا کشیده شـد و اولین پیامی که مورس ارسال کرد، چنین بود": خدا چه ساخته است "؟مورس به‌دلیـل ادعاهـای حقوقی مخترعـان رقیب و همکـارانش نتوانست تـا سـال ۱۸۵۴ اختراع خـود را ثبت کنـد. تعریف آموزش مجـازیمنظور از E-Learning یـا آموزش الکـترونیکی به‌طور کلی بهره‌گیری از سیستم‌های الکترونیکی مثـل کـامپیوتر، اینترنت، دیسک‌هـای چنـدرسانه‌ای، نشـریه‌های الکترونیکی و خبرنامه‌هـای مجازی نظـایر این‌هاست که با هـدف کاسـتن از رفت و آمـدها و صـرفه‌جویی در وقت و هزینـه و در ضـمن یـادگیری بهـتر و آسـان‌تر صـورت می‌گیرد.البتـه سیسـتم هـایی کـه تحت E-learning قرار می‌گیرند و امکان یادگیری از راه دور را فراهم می‌کنند بسیار متنوع هستند، ولی در وهله اول آنچه که مهم است آگـاهی علاقه‌منـدان از نـوع این سیستم‌ها و انتخـاب صـحیح و نحوه اسـتفاده درست از آن‌هـاست. این سیسـتم‌ها گـاهی می‌توانند جایگزین کلاس‌های حضوری هم باشـند. در عین حال برای افراد سـخت‌کوش و علاقه‌مند می‌تواند مکمل کتاب و کلاس باشد. در یـک جمله می‌تـوان گفت E-Learning آوردن یـادگیری برای مردم است به‌جـای آوردن مردم برای یـادگیری. در یـادگیری الکترونیکی غیر از اینترنت، دیسک‌های آموزشـی، ویدئوهای آموزشی و همچنین ماهواره استفاده می‌شود .آمار نشان داده است که در سال ۱۹۹۹ بالاترین روش آموزش الکترونیکی با ۵۳ درصد مربوط به دیسک‌های آموزشـی می‌شده است، ولی برای سال ۲۰۰۶ پیش‌بینی می‌شـود که E-Learning مقـام اول آموزش را بـا ۶۳ کسب کنـد.روبرت مرداک(Rupert Murdoch) کـه روی آخرین فناوری‌های آموزش مجازی کار می‌کند می‌گوید ": I think education is going to be a very big part of the Internet"یعـتی آمـوزش بخش عظیمی از اینـترنت را به‌خـود اختصــاص خواهــد داد.ایـن شــخص هم‌اکنـون درحــال سرمایه‌گـذاری در جهـت درست کردن بزرگ‌ترین دانشـگاه مجـازی دنیـاست. E-Learning باعث رشـد اقتصادی شـرکت‌ها و

مراکز تجاری در دنیا شده است. مرکز IDC اعلام کرده، رشد اقتصاد در زمینه E-Learning در سال ۲۰۰۰ از ۳/۴ میلیارد دلار به ۲۳/۱ بیلیون دلار در سال ۲۰۰۴ رسید که این رقم یک رشد ۶۸ درصدی را در هر سال نشان می‌دهد.آموزش الکترونیکی روش‌های آموزشی کنونی را تکمیل می‌کند و در بعضی از موارد جایگزین آن می‌شود. یکی از رویکردهای اصلی آموزش الکترونیکی، آموزش ترکیبی به معنی به‌کارگیری بیش از یک رسانه در امر آموزش است که از این موارد می‌توان به ترکیب آموزش توسط معلم و ابزارهای بر پایه وب اشاره کرد که البته با این روش، آموزش الکترونیکی جایگزین آموزش کنونی نمی‌شود، بلکه آن را تکمیل می‌کند. هرچند که در موارد بسیاری آموزش الکترونیکی به‌تنهایی می‌تواند پاسخ‌گوی نیازهای آموزشی باشد.در قرن جدید تنها چیزی که شما را می‌تواند از بقیه رقبا جلوتر بیندازد، یادگیری سریع‌تر است. هم‌زمان و همراه با تحولات و تغییرات وسیعی که در جهان به‌وجود آمده است، رویکردها و دیدگاه‌های اندیشمندان نسبت به آموزش و یادگیری نیز تحولاتی داشته است. در گذشته جهت آموزش Training را به‌کار می‌بردند که به‌معنای آموزش دادن همراه است و اکنون واژه Learning به‌کار برده می‌شود که به معنی آموزش گرفتن است. در آموزش سنتی چون مبنای کار در آموزش دادن همراه بوده است، در نتیجه آموزش به‌صورت اجبار، تنبیه و با زور همراه بوده و در نتیجه افت تحصیلی چه در کلاس درس و چه در خارج از کلاس را به همراه داشته است، اما در Learning چون خود فرد خواسته است که یاد بگیرد، همراه با بازدهی بالایی است. در سال ۱۹۹۵ شرکت IBM در ژاپن بخش آموزش منابع انسانی خود را از نام Training به نام Education تبدیل کرد. ارتباطات مجازیتحقیقات توسط صاحب‌نظران نشان داده است که ۷۵ درصد از کلاس‌های آنلاین به‌طور غیرهم‌زمان انجام می‌شود. این به این معناست که دانشجویان می‌توانند به‌راحتی با استادان خود ارتباط برقرار کرده و در کلاس درس شرکت کنند، بدون اینکه این کار را هم‌زمان با استادان و یا سایر دانشجویان انجام دهند. این خاصیت به‌ویژه برای دانشجویانی که در نقاط دیگری از جهان دارای ساعات متفاوتی با مرکز آموزشی هستند بسیار ارزشمند است. البته سیستم‌های آموزشی آنلاین نیز در شرایط خاصی ایجاب می‌کنند که استادان و دانشجویان هم‌زمان وارد سیستم اینترنت شوند. این حالت بیشتر در مواقعی که کلاس حالت تکنیکی داشته، مثلاـ واحدهای آزمایشگاهی و یا در صورتی که تجربه کردن فرآیندها و گرفتن بازتاب و نتیجه فوری ضرورت دارند، انجام می‌شود.برخلاف اینکه در آمریکا استفاده از اینترنت با سرعت بالاـ درحال افزایش است، هنوز تعداد زیادی از دانشجویان سیستم‌های آموزشی آنلاین از روش‌های مطمئن اینترنت با خط تلفن استفاده می‌کنند. به عقیده برخی کارشناسان، تنها تقاضا برای آموزش از طریق اینترنت نیست که درحال گسترش است، بلکه این رشد با همان روند در سایر زمینه‌ها مانند بازی‌های اینترنتی نیز درحال افزایش است. وقتی کاربران می‌توانند از طریق اینترنت با سایر افراد گفت‌وگو کنند، بنابراین حتما می‌توانید به‌صورت آنلاین آموزش هم ببینید. هزینه کلاس‌هایک نکته مهم که باید آن را برای کلیه سیستم‌های آموزشی آنلاین و غیرآنلاین مورد توجه قرار داد، هزینه است. گرفتن مدرک در کل هزینه‌بر است. سیستم‌های آموزشی آنلاین در نگاه اول ارزان‌تر از سیستم‌های سنتی به نظر می‌رسند. در یک نگاه گذرا و سطحی ممکن است که کاربران تصور کنند سیستم‌های آموزش و پرورش آنلاین ارزان‌تر هستند، چراکه این مراکز آموزشی قیمت‌های کمتری را ارایه می‌دهند و دانشجویان در کلاس‌های کمتری شرکت می‌کنند. اما چنانچه به‌طور کلی به این مسئله نگاه کنید، درمی‌یابید که هر دو سیستم در واقع دارای هزینه یکسانی هستند. در صورتی که هزینه‌های مربوط به شهریه ثبت‌نام و تهیه وسایل و مواد لازم برای کلاس‌های آنلاین در نظر گرفته شود، درمی‌یابیم که این دو سیستم تقریبا یکسان هستند. بخشی از این واقعیت به‌واسطه این است که بعضی از مراکز آموزشی درحالی که کلاس‌های رایج معمولی را ارایه می‌دهند، کلاس‌ها و واحدهای آنلاین را نیز ارایه می‌دهند.سیستم‌های آموزشی آنلاین به‌ویژه برای دانشجویان بین‌المللی بسیار مقرون به‌صرفه هستند، زیرا آن‌ها می‌توانند در هزینه‌هایی چون هزینه مسافرت و تهیه مسکن و هزاران هزینه‌های کوچک دیگری که به‌دنبال نقل مکان به یک منطقه جدید پدیدار می‌شود، صرفه‌جویی کنند. علاوه بر صرفه‌جویی‌های مالی، شما می‌توانید با شرکت

در کلاس‌های آنلاین در وقت خود نیز صرفه‌جویی کنید. ارزیابی مجازیبه‌منظور ارزیابی مراکز آموزشی آنلاین، دانشجویان به‌طور معمول به چهار نکته اصلی توجه می‌کنند": اعتبار، عوامل تکنولوژیکی، نام دانشگاه و مرکز آموزشی و البته هزینه ".اعتبار و امتیاز یک مرکز آموزشی از اهمیت بسیاری برخوردار است. طبیعی است که هر چقدر یک مرکز آموزشی از اعتبار بیشتری برخوردار باشد، دارای سیستم آموزشی بالاتری نیز خواهد. عوامل تکنولوژیکی از دیگر عوامل مهمی هستند که به آن‌ها توجه می‌شود. دانشجویان بیشتر خواهان سیستم‌هایی هستند که بتوانند در آن با استادان و سایر دانشجویان ارتباط برقرار کنند، نه سیستم‌های خشکی که فقط دارای مطالب درسی بوده تا دانشجو بتواند آن‌ها را چاپ کند و به‌خاطر بسپارد و یا جلسات بحث یک‌طرفه‌ای که دانشجو می‌تواند سؤالات خود را در آن مطرح کند. در این‌جاست که مسئله آنلاین بودن غیرهم‌زمان و همچنین نوع سیستم ارتباطی اینترنتی که یک مرکز آموزشی طلب می‌کند مطرح می‌شود. اعتبار نام دانشگاه بسته به انواع رشته‌هایی که هر مرکز به‌طور آنلاین ارایه می‌دهد و همچنین جامعیت مدارک آن‌ها تعیین می‌شود. در نهایت یکی از عوامل اصلی جهت ارزیابی دانشگاه‌های آنلاین هزینه آن‌هاست.عوامل فرعی دیگری نیز در این ارتباط مورد توجه قرار می‌گیرند. برای مثال تعداد دانشجویان هر کلاس چند نفر است که در پاسخ این سؤال باید بگوییم تعداد مناسب برای کلاس‌های آنلاین معمولا ۱۵ نفر است. برای دانشجویان بسیار مهم است که بدانند استادان آن‌ها با چه ضوابط و کیفیتی برای تدریس انتخاب می‌شوند. بهترین دانشگاه‌های آنلاین دانشگاه فینیکس http://www.phoenix.eduرشته‌های آنلاین ارایه شده: این مرکز آموزشی ۲۳ رشته مختلف در سطوح لیسانس و فوق‌لیسانس در زمینه‌های پرستاری، حقوق جزایی، بازاریابی و آموزش و پرورش ارایه می‌دهد. علاوه بر این، این دانشگاه دوره‌های کوتاه‌مدتی را به‌همراه گواهی مربوطه ارایه می‌کند. پرطرفدارترین رشته‌های این مرکز عبارتند از فناوری بازرگانی، آموزش و پرورش و بهداشت و درمان. والدن http://www.walden.eduرشته های آنلاین ارایه شده: دانشگاه والدن دارای ۲۴ رشته مختلف آنلاین است. رشته بازرگانی و امور اداری تنها رشته لیسانس این دانشگاه است. بقیه رشته‌ها مانند بهداشت عمومی، بازاریابی، روانشناسی، علوم انسانی و سایر رشته‌ها در سطح فوق‌لیسانس ارایه می‌شوند. رجیس((Regis http://www.regis.orgرشته‌های آنلاین ارایه شده: بازرگانی و امور اداری، فناوری اطلاعات، علوم کامپیوتر، مدیریت، امور اداری عمومی، مهندسی نرم‌افزار و رشته‌های مختلف دبیری. Ellis College of NYIT http://ellis.nyit.eduرشته‌های آنلاین ارایه شده: حسابداری، علوم رفتارشناسی، بازرگانی و امور اداری، الکترونیک و ایمنی اطلاعات، ادبیات زبان انگلیسی، بازرگانی و امور اداری. American Intercontinental University http://www.aiu.eduرشته‌های آنلاین ارایه شده: بازرگانی و امور اداری، مدیریت مراکز درمانی، توسعه و روانشناسی سازمانی، بازاریابی، فناوری اطلاعات، ارتباطات دیداری، حقوق جزایی و تعلیم و تربیت. DeVry University http://www.devry.eduرشته‌های آنلاین ارایه شده: بازرگانی و مدیریت اداری، سیستم‌های اطلاعات کامپیوتری، فناوری اطلاعات بهداشتی، فناوری اطلاعات، مدیریت ارتباطات و شبکه، سیستم اداری شبکه، مدیریت فنی. eCornell University http://www.ecornell.comرشته‌های آنلاین ارایه شده: این دانشگاه در پنج زمینه مدارک خود را متمرکز کرده است: هتلداری و مدیریت سرویس‌های غذایی، مدیریت مالی، مدیریت استراتژیک و رهبری، مدیریت اضطراری و مدیریت منابع انسانی. University of Maryland- University College http://www.umuc.eduرشته‌های آنلاین ارایه شده: ۲۳ رشته لیسانس، ۴۳ لیسانس با دانشنامه، ۱۸ رشته فوق لیسانس، ۳۸ رشته فوق‌لیسانس با دانشنامه و دکترا در رشته مدیریت. تعدادی از واحدها به‌صورت آنلاین ارایه نمی‌شوند. Strayer University http://www.strayer.eduرشته‌های آنلاین ارایه شده: حسابداری، بازرگانی، آموزش و پرورش، مطالعات عمومی، امور اداری خدمات درمانی، فناوری اطلاعات و امور اداری عمومی

آموزش غیر رسمی

...informal educationمهدی یاراحمدی خراسانی

اشارهبا عنایت به اهمیت آموزش به طور عام و آموزش های غیر رسمی به طور خاص در این مجال بصورت اجمالی آموزش های غیر رسمی ارائه می گردد.مقدمهامروزه مقوله ی آموزش و اهمیت و اثرات آن در سازمان ها بر کسی پوشیده نیست. انواع و اقسام مختلف شیوه های آموزشی و نحوه و میزان اثرات آن بر آموزش گیرندگان مباحث اساسی هستند که در مجامع مختلف علمی آموزشی بدان پرداخته می شود. در فرآیند آموزش باید همواره مواظب بود تا با عملکرد منفی خود ، اثرات نامطلوبی را به طورناخواسته به سایرین منتقل نکنیم.تعریف آموزش دهنده (معلم)دربررسی موضوع آموزش ، همیشه با یک معلم ویک یا تعدادی متعلم مواجه هستیم. معلم کسی است که با بهره گیری از ابزار و دانش و تجربه ی خود آموزش می دهد. تعریف آموزش گیرنده (متعلم)متعلم نیز کسی است که آموزش می بیند. در واقع مدیران، کارشناسان و یا کارکنانی که در دوره های آموزشی شرکت می کنند متعلم نام می گیرند. تعریف آموزشفرایندی که طی آن ، آموزش دهنده اندوخته ها ودانش و تجربه ی خودرا به متعلم یا آموزش گیرنده انتقال می دهد ، آموزش نامیده می شود. انواع آموزش هااز لحاظ میزان آگاهی آموزش دهنده و آموزش گیرنده از فرآیند آموزش می توان آموزش ها را بردونوع تقسیم بندی نمود:۱- آموزش رسمی۲- آموزش غیررسمی. تعریف آموزش رسمیآموزش رسمی فرایندی است که طی آن ، هم آموزش دهنده وهم آموزش گیرنده نسبت به فرایند آموزش آگاه هستند، به عبارتی آموزش دهنده می داند که درحال آموزش دادن است وآموزش گیرنده نیز می داند که درحال آموزش دیدن است . لذا معلم دریاد دادن ومتعلم دریادگیری مختاربوده وهردو به صورت ارادی درفرایند آموزش شرکت می کنند. تعریف آموزش غیر رسمیآموزش غیررسمی: فرایندی است که طی آن ، آموزش دهنده و آموزش گیرنده به صورت ناآگاهانه وغیرارادی درفرایند آموزش مشارکت دارند. یعنی آموزش دهنده نمی داند که درحال آموزش دادن است ومتعلم نیز متوجه نیست که درحال آموزش دیدن است. بنابراین آموزش دهنده دریاد دادن ومتعلم دریادگیری مختارنبوده وهریک به صورت غیرارادی نقش خودرا ایفا می کنند. بررسی اثرات آموزش غیر رسمیاثرات و نتایج آموزش های رسمی در کتب و مقالات زیادی مورد بررسی قرار گرفته است. اکثر قریق به اتفاق کتب مرتبط با مدیریت منابع انسانی در حداقل یک فصل یا بخش خود به اثرات و تعاریف مربوط به آموزش های رسمی می پردازند. ولی کمتر از آموزش های غیر رسمی و اثرات و نتایج وشیوه های ارائه ی آن سخن به میان می آید.به بیان دیگر متاسفانه هروقت که صحبت ازآموزش ولزوم توجه به آن به میان می آید ، تمامی توجه ها به آموزش رسمی معطوف می شود ، درحالی که بخش اعظمی ازآموزش ها ازنوع غیررسمی بوده وبدون آن که متوجه آنها باشیم ، طی یک فرایند بی سروصدا وخزنده ، درمحیط کار وزندگی ما شکل می گیرند.به عنوان یک واقعیت باید پذیرفت که عمق آموزش های غیررسمی نیز همانند گسترش طیف ودامنه آنها ، بسیارزیاد است ، به طوری که اثرات مثبت ومنفی آموزش هائی که به طریق غیررسمی انجام می شوند، بسیار طولانی مدت بوده وبرای سالیان دراز درذهان باقی می ماند.این واقعیت نشان می دهد که توجه به اموزش های غیررسمی واستفاده ازاین تکنیک جهت انتقال مفاهیم مورد نظر ، چه قدر اهمیت دارد. بنابراین باید مراقب باشیم که با عملکرد منفی خود ، اثرات نامطلوبی را به طورناخواسته به سایرین منتقل نکنیم. مدیر یک سازمان خواه یا ناخواه به عنوان الگویی اثر گذار بر نیروی انسانی مورد توجه قرار دارد. و رفتار او الگویی تمام عیار برای کارکنان می باشد. از این رو ضرورت دارد مدیران نوعی از عملکرد را داشته باشند که در نهایت تعهد و وجدان کاری همراه با نظم و انضباط فردی، سازمانی و اجتماعی را به کارکنان و همکاران و مرئوسین خود منتقل نمایند. INFORMAL EDUCATION

INFORMAL EDUCATION takes place outside schools and is mediated by resources and

resource people in the community. The first several sites provide in-depth thinking from Great Britain, where education for the full flourishing of human potential has become the core idea. Other conceptions, including museum and exploratorium resources in math and science, and dropout prevention follow. Suggested implications for education?We must move away from a view of education as a rite of passage involving the acquisition of enough knowledge and qualifications to acquire and adult station in life. The point of education should not be to inculcate a body of knowledge, but to develop capabilities: the basic ones of literacy and numeracy as well as the capability to act responsibly towards others, to take initiative and to work creatively and collaboratively. The most important capability, and the one which traditional education is worst at creating, is the ability and yearning to carry on learning. Too much schooling kills off a desire to learn.... Schools and universities should become more like hubs of learning, within the community, capable of extending into the community... More learning needs to be done at home, in offices and kitchens, in the contexts where knowledge is deployed to solve problems and add value (to people's lives. (Charles Leadbeater, The Weightless Society, ۲۰۰۰: ۲۲۶-۲۲۷

ضرورت حرکت به سوی آموزش های الکترونیکی

(مجازی)Necessity of electronic learning برگزاری برنامه های آموزشی کارکنان به صورت آموزش الکترونیکی ضرورتی غیر قابل انکار استمهدی یاراحمدی خراسانی

اشارهبا ورود سیستم های الکترونیکی و حذف کاغذ، سامانه های مجازی و الکترونیك روز به روز اهمیت بیشتری می یابند. در این مجال با عنایت به اهمیت آموزش الکترونیکی و تأکید سند ملی چشم انداز بر توسعه کمی و کیفی آن به این مقوله می پردازیم.مقدمهورود کامپیوترعرصه کسب و کار امروز را به کلی متحول نموده است. ویژگی بارزعصر امروز انفجار اطلاعات است که در اثر رشد شتابان فن آوری بوجود آمده است. سرعت حیرت انگیز توسعه فن آوری اطلاعات فضایی را ایجاد کرده است که باید سازمانها با تمام توان آمادگی لازم را برای مواجهه با آن را داشته باشند تا در مسیر رشد و توسعه از این حرکت پویا باز نمانند. این موقعیت الزاماتی را می طلبد که ناگزیر باید به آن مجهز شد. باید به گونه ای عمل کرد که سازمانی پویا و زنده در عرصه جهانی باشیم و قابلیت هایی که خداوند ارزانی داشته است را به شایستگی بکار ببریم. یکی از این قابلیت ها آموزش الکترونیکی و نهادینه کردن آن در سازمان است.تعریف آموزش الکترونیکیمنظور از آموزش الکترونیکی به‌طور کلی بهره‌گیری از سیستم‌های الکترونیکی مثل کامپیوتر، اینترنت، دیسک‌های چندرسانه‌ای، نشریه‌های الکترونیکی و خبرنامه‌های مجازی نظایر این‌هاست که با هدف کاستن از رفت و آمدها و صرفه‌جویی در وقت و هزینه و در ضمن یادگیری بهتر و آسان‌تر صورت می‌گیرد.تأثیر فناوری اطلاعات بر آموزشامروزه اکثر سازمانها بر این باورند که گذر از مرحله سنتی برگزاری و اجرای برنامه های آموزشی کارکنان به سمت آموزش الکترونیکی (E – Learning) ضرورتی غیر قابل انکار است. بر اساس تحقیقات به عمل آمده در شرکتها و مؤسساتی که تاکنون از اینگونه تجهیزات و امکانات آموزشی بهره گرفته اند ، نشان می دهد که اجرای این مهم در سه حوزه اصلی: بهبود عملکرد، افزایش کارآیی و اثربخشی و کاهش هزینه های آموزش تأثیربه سزایی داشته است، به طوری که آمارها

نشان می دهد حدود ۴۰ درصد هزینه اینگونه شرکتها و مؤسسات بدون کاهش اثربخشی از طریق جایگزینی و بکارگیری آموزشهای الکترونیکی کاهش داشته است . در بُعد افزایش کارآیی و اثربخشی مشخص شده است که آموزشهای الکترونیکی زمان یادگیری فراگیران را به طور متوسط بین ۲۵ تا ۵۰ درصد کاهش داده و زمان فعال حفظ اطلاعات نیز به نسبت قابل ملاحظه ای افزایش یافته است . همچنین با آموزش الکترونیکی می توان محیط کاری با نیروی انسانی آموزش دیده در حداقل زمان ممکن ایجاد نمود که نتیجه آن بهره وری بیشتر در سازمان خواهد بود .ضرورت حرکت به سوی آموزش های الکترونیکی (یا مجازی) با عنایت به مطالب فوق الذکر باید به این نکته اذعان نمود که با گسترش فناوری اطلاعات و نفوذ وسایل ارتباط از راه دور ، ابزارها و روش های آموزشی نیز دچار تغییر و تحول گردیده است. آموزش الکترونیکی و آموزش مجازی در سطح وسیعی از جامعه گسترده گردیده،کلاس های آموزشی به صورت غیر حضوری و الکترونیکی برگزار می گردد. سازمانها می توانند با بهبود شرایط و اجرای برنامه های آموزش آشنا سازی کارکنان با نحوه بهره گیری از آموزش الکترونیکی , صرفه جوئیهای بسیاری را در پرداخت هزینه های حقوق و بکارگیری کارکنان بویژه در حوزه تخصصی و کارشناسی بعمل آورند .با اجرای برنامه های آموزشی به شیوه الکترونیکی نه تنها از کیفیت نظارت و اجرای آموزش کاسته نمی شود بلکه با توجه به قابلیتهای بسیار وسیع اجرایی این گونه سیستمها ، می توان از مرحله نیازسنجی آموزشی و برنامه ریزی تا مرحله اجرا و نظارت و ارزیابی و نتیجتا "صدور گواهینامه های مربوطه به نحوی بسیار مطلوب و همه جانبه اقدام نمود که این مهم خود باعث صرفه جویی سالیانه نسبت به هزینه های آموزشی به شیوه سنتی می شود . اشتباهات احتمالی استفاده از آموزش الکترونیکی هرچند توسعه آموزش الکترونیکی برای سازمان های امروزی ضرورت دارد اما سازمان هائی که اقدام به پیاده‌سازی آن می‌نمایند اگر از برخی موارد مشکل‌زا حذر ننمایند، با دشواریهای فراوانی مواجه خواهند شد. عمده ترین این اشتباهات به شرح زیر است:۱-عدم حمایت مدیران سازمان در مراحل خرید، استقرار و اجرا : استقرار فناوری تنها یک بخش از اجرای آموزش الکترونیکی می‌باشد. برای کسب موفقیت در درازمدت، حمایت مدیران سازمان امری لازم است. مباحثی چون: پیوند آموزش و راهبرد تجاری سازمان، تأمین حمایت مالی، اولویت بندی نیازهای مربوط به فنآوری و متقاعد کردن کاربران به استفاده از این روش آموزشی بجای روشهای پیشین از دلایل ضرورت این امر است.۲-محتوای آموزشی خسته کننده و ضعیف ؛ محتوای ضعیف عامل شکست آموزش الکترونیکی بوده و آموزش گیرندگان را پراکنده می‌نماید.۳- بکارگیری فناوری پیچیده: وقتی که استفاده و بهره گیری از فناوری، خود یک چالش باشد، آموزش رخ نخواهد داد. حتی در صورت اجرا نیز، بکارانداختن فناوری مسئله اصلی می‌شود و آموزش در مرتبه دوم قرار می‌گیرد.۴- فرهنگی که پذیرای آموزش الکترونیکی نباشد و یا هیچ اطلاعی از آن نداشته باشد.۵-فقدان نتایج ملموس و قابل اندازه گیری آموزش الکترونیکی: آموزش الکترونیکی در صورتی موردحمایت مدیران قرار می گیرد که نتایج آن در ملموس و قابل اندازه گیری باشد.نتیجه گیریبرای آن که آموزش الکترونیکی در سازمان نهادینه گردد و بتوانیم از مزایای آن در توسعه عملکرد و افزایش اثر بخشی کاری بهره مند شویم می بایست اصول آن رعایت گردد.تشکیل کمیته پیاده سازی آموزش الکترونیکی که در آن مدیران سازمان به همراه اعضایی به نمایندگی از تمامی حوزه‌ها برای راهبری توسعه، استقرار و رشد مداوم آموزش الکترونیکی، شرکت دارند امری مهم می باشد.برای این که آموزش های الکترونیکی هدفمند و مؤثر باشد نیازمند تدوین برنامه آموزش الکترونیکی برای هر کارمند همراه با تجربیاتی که باعث ایجاد دگرگونی در کارایی شغلی وی می‌شود و ترتیب دادن سیستمی برای اندازه‌گیری این نتایج هستیم . انتخاب دقیق محصولات آماده و یا سفارشی که منطبق با نیاز کارمندان و رشد حرفه‌ای آنان باشد، بهتر از خرید کتاب های حاوی صدها عنوان مطلب می‌باشد. لذا میبایست برای بهره مندی سازمان از مزایای آموزش الکترونیک این گونه آموزشها از لحاظ کمی و کیفی توسعه یابد.

فناوری در آموزش

... technology in educationجامعه در حال خیزش به شدت نیازمند دیدگاه آموزشی جدید و شاداب است

اشارهجامعه در حال خیزش ما به شدت نیازمندیک دیدگاه آموزشی جدید و در عین حال شاداب است که هم نوعی فلسفه توسعه آموزشی ـ پرورشی باشد و هم بتواند چشم انداز روشنی از آینده آموزش کشور ترسیم نماید. شرایط جدید, ملت ها را در برابر دو دیدگاه آموزشی زیر قرار داده است :۱- دیدگاه آموزش با تکیه بر فناوری اطلاعاتی و ارتباطی۲- دیدگاه یادگیری دائمی و مادام العمر و ژرفانقلاب تکنولوژی سیمای جهان را به سرعت تغییر می دهد و فناوری اطلاعات هم اکنون نیز زندگی مردم رادگرگون کرده است .خط شکنی هایی که در فناوری مواد و نانو تکنولوژی و بیوتکنولوژی روی می دهد این دگرگونی ها را تشدید خواهد کرد. این تکنولوژی ها نه تنها تاثیرات عمیقی بر زندگی انسان دارند بلکه چنان در هم تنیده اند که انقلاب فناوری را به انقلاب چند رشته ای تبدیل کرده اند از این رو شتاب پیشرفت درهر زمینه مضاعف شده است . فناوری اطلاعاتی و ارتباطی ((ICT شالوده بقا و توسعه ی ملی کشور , در یک محیط جهانی به سرعت در حال تغییر و تحول است و همین امر ما را در پی ریزی طرح های نو , برجسته و شوق انگیز به چالش فرا می خواند تا در پرتو آن ,منابع انسانی و زیرساخت های قابل اعتماد بنا شود و در واقع ابزارها و وسایل لازم برای برنامه ریزی , مدیریت و ارزیابی تغییرات توسعه و دستیابی به رشد پایدار مورد نظر قرار گیرد و البته از سویی نیز اطلاعات بدون ارتباطات و ارتباطات نیز بدون اطلاعات کاربرد نداشته استفاده از فناوری برای تسهیل در رفع نیازهای افراد هر جامعه بسیار مهم است . داشتن دید و دانشی جامع راجع به فناوری , مهارت های ابزاری و توانایی به کارگیری فناوری و مهارتهای مربوطه, درک فرایندهای گردش اطلاعات, توانایی سازگاری همراهی و تسلط بر تغییرات سریع و مداوم همه و همه از طریق آموزش فناوری اطلاعات و ارتباطات در قالب مدل های نوین آموزش در کلاس های درس میسر خواهد بود. یادگیری , فراگیران را آماده می کند تا از موضع لیاقت با چالش های خصوصی و حرفه ای خود روبه رو شوند اما این کافی نیست فراگیران باید بتوانند به شهروندان شایستهی جامعهی مدنی جهانی در عصر حاضر و آینده تبدیل شوند و این تنها در سایه یادگیری ژرف از راه توزیع عادلانه فرصت های یادگیری در جامعه , مشارکت عمومی همه بخشهای کشور در ایجاد جامعه یادگیرنده و بهره برداری از منابع آن امکان پذیر خواهد بود . از طریق تمرکز یادگیری , جامعه شرایطی را می آفریند که پشتیبان توسعه پایدار و موفقیت آمیز و مبتنی بر دانش خواهد بود. جامعه یادگیرنده بالاترین اولویت ها را به آموزش می دهد و بر توسعه ی ظرفیت های آموزشی خود تاکید می کند. در جامعه یادگیرنده , خلاقیت و نو آوری دو ارزش اجتماعی بسیار پرقیمت محسوب می شوند و گسترش همکاری ها و هم افزایی ها در خلق و توزیع دانش ,تسهیل و تشویق می شود و تعامل دانش و مهارت به مثابه ی فرایند افزایش خلاقیت , مورد توجه قرار می گیرد . کلید طلایی جوامع یاد گیرنده , سیستم آموزشی و در راس آن مدارس به ویژه مدارس با مدل های خاص یادگیزی است . در مدل های خاص یادگیری تلاش می شود تا یادگیرندگان آینده را ببینند, بفهمند و در اختیار بگیرند.مقدمـــــــهبهره گیری ازتکنولوژی آموزشی به مفهوم جدید آن بی شک یکی از نوآوری های آموزشی محسوب می شود. تکنولوژی آموزشی یا فناوری آموزشی اکنون صرفا "کاربرد دستگاه های سمعی و بصری نیست آموزش نیز امروز معنی و مفهوم جدیدی پیدا کرده است. مواد و وسایل آموزشی روز به روز تنوع بیشتری می یابند و کتاب درسی تنها یکی از آنها به حساب می آید. نقش معلم هم بیشتر راهنمایی و رهبری و هدایت است تا متکلم وحده بودن. پیشرفت علوم وفنون و توسعه حجم دانش بشری,تغییر شرایط و امکانات زندگی فردی و اجتماعی ,نفوذ تکنولوژی و صنعت در روابط ملی و بین المللی, نقش زمان در سرنوشت ملت ها , ظهور مشاغل وتخصص های جدیدتغییر نیازهای جامعه , آگاهی ملت و... همه وهمه در تغییر و تحول برنامه ها اثر می گذارند . یکی از برنامه های ویژه , تاسیس هسته ی اصلی فعالیت مدارس , محیطهایی است که به صورت (مرکز مواد آموزشی (IMC طراحی می شوند . چند نوع مرکز مواد آموزشی تا کنون طراحی شده و مورد بهره برداری قرار گرفته است .نوع

اول این مرکز به گونه ای است که مورد استفاده مشترک معلمان و دانش آموزان چندین مجتمع آموزشی به هم پیوسته است.نوع دوم مزکز مواد آموزشی یک مجتمع آموزشی است که منبع ذخیره و تغذیه همه مدارس یک مجتمع است .نوع سوم مربوط به یک مدرسه است و امکان یادگیری از یک مجموعه وسایل آموزشی را در مدرسه فراهم می سازد .نوع چهارم مربوط به کلاس درس است و فرصت یادگیری مفاهیم هر ماده درسی را در محیط کلاس درس فراهم می آورد .در این نوع مرکز یادگیری تحت عنوان مرکز یادگیری کلاس classroom learning center دانش آموزان میتوانندبا دسترسی به انواع ابزارها ی آموزشی فرصتهای یادگیری را در سطوح مختلف گسترش دهند در نوع چهارم مرکز موادآموزشی انواع لوازم و ابزار آموزشی از قبیل کتاب و سایر مطالب چاپی , فیلم های علمی, آموزشی , نشریات , عکس , اسلاید , کلکسیونها و دستگاههای سمعی و بصری ئ(تلویزیون , نوار ضبط صوت , ویدئو , وکامپیوتر و ...) هنگام اجرای روش های تدریس با توجه به تفاوتهای فردی فراگیران شرایطی را پدید می آورند که تحت این شرایط مفاهیم آموخته شده عمق و وسعت بیشتری می یابند و مطالب درسی با درک کامل دریافت می شوند . به منظور یاری دادن به فراگیران و برای ایجاد یک محیط پربار آموزشی ـ یادگیری ,مواد کمک آموزشی چند حسی ((multi sensory زیادی تهیه شده که می توان ماشین های آموزشی , تلویزیون ,فیلم , ابزارهای باز یابی اطلاعات,وسایل و تجهیزات آزمایشگاهی و ... را نام برد که در مرکز یادگیری کلاس قرار می گیرد . از سویی دیدگاه جدید به آموزش از محتوا مرکزی ((content centered به فرایند محوری ((process centeredویادگیری محوری((learning centered چرخش داشته و نقش معلم از انتقال دهنده اطلاعات به هدایت کننده ی فعالیتهای یادگیری تغییر یافته است . از آنجا که یادگیری نیز با بهره گیری از یک یا چند مورد از پنج حس بهتر رخ می دهد رسانه ها ومواد تکنولوژی آموزشی به مقدار زیاد به کلاس های درس راه یافته اند. تکنولوژی آموزشی خدمات آموزشی برتری از آنچه که معلم انجام میدهد عرضه میکند وقتی که می تواند مطالبی را که معلم عرضه می کند تکمیل کند یا وقتی که به دانش آموز و معلم امکان می دهد وقت و تلاش خود را به حل مسئله معطوف دارند نقش بسزایی در کلاس درس ایفا می کند .مواد چند رسانه ای که در کلاس مورد استفاده قرار می گیرند در جهت یاری رساندن به دانش آموز برای چیرگی بر حقایق , اصول و مهارتهایی که به تمرین های مکرر نیاز دارد , بسیار موثر است .استفاده از تکنولوژی آموزشیبه طور کلی مطالعات تحقیقی و نتایج پژوهش ها نشان می دهد آموزش تلویزیونی و استفاده از فیلم های درسی , نوارها و ابزار آموزشی و مواد یادگیری فرصت بیشتری برای یادگیری و کار انفرادی یا گروهی در اختیار دانش آموزان قرار می دهد , همچنین این امکان را فراهم می سازد که هر دانش آموز با میزان توانایی خود پیش برود و هر زمان که فرصت یافت در زمینه هایی که مشکل دارد ابزارهایی را انتخاب کند . تکنولوژی آموزشی با فراهم ساختن امکان آموزش کمی ـ کیفی برای همه دانش آموزان فواصل موجودرا می پوشاند . با به کارگیری ابزارهای آموزشی دانش آموزان نیاز ندارند که فقط به کتاب درسی به عنوان تنها منبع اطلاعاتی محدود باشند .تلویزیون , فیلم ,پوستر ,مدلها مولاژها و ... دانش آموزان را با واقعیات به طور ملموس مرتبط می سازند . به هر صورت دستیابی به ساختار بهینه و فرایند آموزشی مناسب به کمک ابزارها و روش های جدید آموزشی مستلزم اجرای برنامه های فعال و هدفمند است .برنامه هایی که فراگیرندگان را در جریان آموزش فعال نگهدارند ,آنان را به انجام تکالیف علاقه مند , آنان را برای یادگیری مسئول سازند , آنان را در مورد کنش های خود دقیق کنند و برای فعالیت های آینده آماده سازند .مرکز یادگیری کلاس درسمرکز یادگیری کلاس درس جایی است که مقدار زیادی از مواد یادگیری و وسایل آموزشی به منظور کمک به خود آموزی فراگیران در آن موجود است . در این مدل کلاس به قصد توانا ساختن فراگیران برای یادگیری , مواد آموزشی به نحوی که دسترسی به آنها آسان بوده و فراگیران بتوانند نیاز های آموزشی خود را در جهت کار , به صورت فردی یا گروهی برآورده نمایند و همچنین در جهت زمینه سازی پیشرفت بر حسب توانایی و خواستشان باشد , فراهم شده است و هر اقدامی که برای بهبود فرایند یاددهی ـ یادگیری صورت می گیرد به منظور آسان

سازی یادگیری فراگیران انجام می شود . توانایی و استعداد فراگیرندگان برای یادگیری به شدت از محیط مدرسه متاثر است و در محیط شوق انگیز ,آموزش سهل تر صورت می گیرد .در صورت وجود تجهیزات لازم و مطلوب و مناسب و همچنین به رسانه و مواد آموزشی نیز با توجه به برنامه های زمانبندی شده آموزشهایی که منجر به یادگیری معنی دار می گردد, صورت می گیرد . مواد آموزشیمواد آموزشی عناصر اصلی فرایند یاددهی ـ یادگیری به شمار می روند. بدون مواد آموزشی امکان تبادل تجربه بین معلم و فراگیرنده ضعیف است و نمی توان برنا مه ی تحصیلی مورد نظر را به سادگی اجرا کرد. مواد آموزشی , اطلاعات لازم را فراهم می آورند ارائه اطلاعات را در قالب عرضه و توالی مطالب درسی سازمان می دهند ,فرصتاستفاده از آموخته ها را برای فرا گیرندگان مهیا می سازند و ... استفاده از مواد و وسایل آ موزشی با تدوین اهداف کاملاً مشخص در زمینه پیشرفت تحصیلی و با انجام فعالیتهای آموزشی از پیش برنامه ریزی شده ضمن جهت دادن منابع موجود فیزیکی و مادی فعالیتهای مدارس مجری طرح کلاس درس را برای دستیابی به اهداف آموزشی تنظیم میکنند . به طور کلی در این مدارس برای استفاده از امکانات آموزشی در جهت اعتلای فراگیران و حصول به اهداف اساسی تعلیم و تربیت و توجه به ابعاد مختلف رشد (معنوی , جسمی اخلاقی , عقلانی , اجتماعی و ...) هر ابزاری را با هدف یاددهی ـ یادگیری مورد استفاده قرار می دهند و هر وسیله و اسبابی که در متن فعالیتهای یاددهی ـ یادگیری حضور یابد ((ابزار آموزشی))محسوب می شود . ابزار های آموزشیمواد و ابزارهای آموزشی همواره در حال تغییر و دگرگونی هستند و به اصطلاح ((روز آمد و بهنگام))می شوند , معلمان فکور و خلاق علاوه بر استفاده از ابزارهای آموزشی به روز و بهنگام ابزار سازی و ابزار آفرینی می کنند ((tool maker instrument maker چنین معلمانی قادرند از کمترین امکانات بیشترین بهره را ببرند .با ساده ترین ابزارهایی که در محیط قابل کشف است , شوق انگیزترین یاددهی ها را عرضه بدارند . برای این معلمان قلم کاغذ ,تخته سیاه , کتابهای غیر درسی , پوشاک ,پارچه , میخ ,پیچ , اره , آچار , ظرف ,تخته ماهوتی , انواع مواد و قلم رنگی , رنگ و روغن , زرورق , گل و گیاه برگ و ساقه و شاخه و خس و خاشاک و ...به همان اندازه ارزش و اعتبار ((ابزار بودن)) دارد که وسایل سنگین و بزرگ در اصطلاح پیشرفته ای که به صورت دستگاههایی نظیر کامپیوتر , ماشینهای الکترونیک , تلویزیون مدار بسته ,ویدئو و ... جلوه گر می شوند و در تکنولوژی آموزشی , سخت افزار آموزشی نامیده می شوند . به راستی برای معلم ((شاگرد مدار)) که ناچار باید ((ابزار گرا)) هم باشد هر چیز که در محیط و در زندگی او وشاگردانش هست جزو ابزارهای آموزشی به حساب می آید . برای یاددهنده ی عاشق و علاقه مند هر چیز و همه چیز ابزار آموزشی است . تنها اعتقاد و باور به یادگیری های دیداری ـ شنیداری , یادگیریهای عملی , یادگیریهای توام با تفکر و تعمق و نه یادگیریهای طوطی وار و سطحی است که یاددهندگان را معتقد به استفاده از ((ابزار آموزشی)) می کند . یاددهییاددهی ـ یادگیری با این رویکرد , یک یادگیری منبع محور است و برای دانش آموزان فرصت انتخاب کردن , شرح دادن وکشف کردن را فراهم می کند . در این رویکرد دانش آموزان با منابع گوناگونی همچون کتابهای مرجع ,مجلات و دیگر رسانه های گروهی , فیلم , نوارهای شنیداری و دیداری , نرم افزارهای رایانه ای نقشه ها و منابع اجتماعی همچون کتابخانه ها , موزه ها ,سازمانها و کتابخانه ها آشنا میشوند و شیوه ی بهره برداری و استفاده کردن از آنها را فرا می گیرند . به عبارت دیگر معلم پروژه هایی را در قالب تکلیف به دانش آموزان می دهد و با معرفی منابع مختلف دانش آموزان را برای پیدا کردن ,تحلیل کردن و ارائه اطلاعات به دست آمده , راهنمایی می کند. در واقع این رویکرد وسیله ای است که به کمک آن معلمان می توانند نگرشها و تواناییهای دانش آموزان را به منظور تقویت یادگیری مستقل و مادام العمر پرورش دهند . در ضمن دانش آموزان با این روش تشویق می شوند تا در محیطی غنی از منابع که در آن افکار و احساسات مورد احترام است , اطلاعات مورد نیاز خویش را خودشان انتخاب کنند و به این ترتیب در یادگیری به استقلال فردی دست یابند . بایدهای معلمدر این رویکرد معلم نیز باید :۱- به نقش کتابخانه ها و اهمیت آنها در پاسخگویی به دانش آموزان اشاره کند .۲- فهرستی از منابع گوناگون موجود در روستا, شهر یا استان محل تدریس خود تهیه کند

.۳- در تدریس کلاسی خود از منابع گوناگونی استفاده کند و ضمن معرفی آنها به دانش آموزان , خود را به عنوان پژوهشگری نشان دهند که پیوسته به دنبال منابع جدید می گردد . همچنین با آنها در مورد نحوه استفاده از منابع گفتگو کند .۴- در هنگام تدریس ضمن گفتگو پیرامون مطالب درسی در مورد چگونگی ارتباط دادن آنها به محیط زیست , فرهنگ , اقتصاد و ... نیز به بحث بپردازد .شیوه ارزشیابی این رویکرد نیز متفاوت است و باید معلمان برای هر یک از دانش آموزان خویش یک پرونده کاری تشکیل دهند و گزارش فعالیت های انجام شده هر فرد را در این پرونده ها بایگانی کنند و با توجه به کیفیت گزارش و مطابق چک لیستی کار وی را ارزشیابی کنند .از جمله عنصرهای اصلی این رویکرد پروژه های پژوهشی است . هدف از طراحی ارائه این بخش تقویت تفکر خلاق و نقاد است . این پژوهش ها فرصتی برای دانش آموزان فراهم می سازد تا به کمک آن ارتباط معنا داری میان موضوعات درسی و دنیای واقعی پیرامون خویش ایجاد کنند . این پژوهش ها ضمن آنکه مهارتها و نگرشهای او را تقویت می کند , دامنه ی درگیری او را به فراتر از کلاس درس گسترش می دهد و دانش آموز را در کارهای خانه , بحث کلاسی , نوشتن و گفتن , مسایل اجتماعی مرتبط با علم و تصمیم گیری های سرنوشت ساز فردی و اجتماعی که در آن مبانی علمی نقش مهمی دارد , درگیر می کند . ابزارها و مواد آموزشی نظیر کتاب ها و جراید , نقشه ها و کره , عکس ها , گرافها , چارتها ,نمودارها پازلها , شرح تصاویر , تصاویر الکترونیکی , فیلم ها , ماکت ها , مدل ها , رادیو , تلویزیون , کامپیوتر و ... همه و همه سبب می شوند دانش آموز در کلاس درس نقش فعال و فرایند یاددهی ــ یادگیری با رویکرد فعال و منبع محور در فضایی کاراتر انجام شود و دانش آموز برای یادگیری برانگیخته شده و زمینه برای مشارکت وی مهیا می شود . نتیجه گیریدر پایان اشاره می شود که رویکرد این برنامه تلفیقی از رویکرد منبع محوری و فعالیت محوری است و در حقیقت یادگیری محور است و از تلفیق این دو رویکرد نقش دانش آموزان پر رنگ تر شده و دانش آموزان به فعالیتهای فکری و عملی علاوه بر تقویت مهارتهای فرایندی نظیر جستجو گری, کاوشگری, فرضیه سازی, حل مساله , بارش مغزی , آفرینندگی و ... وادار می شوند و در یک کلام دانش آموزان در فرایند یاددهی ـ یاد گیری چگونه یاد گرفتن را می آموزند. منبع: سایت فناوری آموزشی

تعاریف مدیریت آموزشی

... definition of education managementمدیریت آموزشی از بین سایر انواع مدیریت از جایگاه ویژه و حساسی برخوردار است مدیریت از ارکان سازمان و جامعه است و نیاز به مدیریت و رهبری در همه زمینه های فعالیتهای اجتماعی محسوس و حیاتی است. مدیریت آموزشی از بین سایر انواع مدیریت از جایگاه ویژه و حساسی برخوردار است. اگر آموزش و پرورش هر جامعه در راس همه مسائل جامعه باشد، مدیریت آموزشی نیز با همان منطق جایگاه مهم در توسعه جامعه دارد. امروزه مدیریت و رهبری سازمانها و نهادها تا حد زیادی به کارایی و اثر بخشی مدیریت بستگی دارد. بنابراین اگر مدیران آموزشی جامعه از مهارت و دانش کافی برخوردار باشند، بدون تردید نظام آموزشی اثربخشی خواهیم داشت. مدیر و رهبر آموزشی، علاوه بر دانایی و توانایی در زمینه های فنی و انسانی کار خود، باید بتواند وظایف آموزش و پرورش، رهبری و مدیریت آن را در یک زمینه کلی اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی ملاحظه کند. به عبارت دیگر، علاوه بر مهارتهای فنی و انسانی، دارای مهارت ادراکی باشد. مهارت ادراکی به توانایی درک و تشخیص پیچیدگیهای کار سازمان آموزشی، اشاره می کند. دستیابی به چنین مهارتی مستلزم آموزش، تجربه کار و تفکر است. پیامد پاسخگویی به تقاضای روز افزون آموزش و پرورش، گسترش نظام آموزشی به صورت سازمانی عظیم و گسترده است که با تعداد کثیری دانش آموز سر و کار دارد وظایف متعدد و متنوعی را انجام می دهد، کارکنان فراوان با دانش و مهارتهای گوناگون را به خدمت می گیرد، منابع مادی و مالی عظیمی را مصرف میکند و روی هم رفته اثرات و نتایج دامنه داری به بار می آورد. گردش کار و فعالیتهای چنین تشکیلاتی بدون تردید، به برنامه ریزی آگاهانه و سازماندهی

هوشمندانه نیازمند است و نتیجه بخشی خدمات حساس و خطیر آن مستلزم رهبری و مدیریت اثر بخش است. فراگرد آموزش و پرورش با انسان سر و کار دارد و چون انسان موجودی پیچیده است از این رو نظام آموزشی و کاروزان آن به ایفای دشوارترین و پر مسئولیت ترین وظایف اجتماعی اشتغال دارند. در هر نظام آموزشی سنجیده و عقلانی که دارای هدفهای روشن و برنامه ی مشخصی است، ایفای وظایف و فعالیتهای آموزشی و رهبری آنها باید به افراد شایسته و صاحب صلاحیت سپرده شود. بنا براین منظور از مدیران آموزشی، کسانی اند که در تصمیم گیریهای آموزشی و پرورشی نقش دارند و رفتار و عمل آنان جریان آموزش و پرورش را مستقیماً تحت تأثیر قرار می دهد. از این رو، به ویژه روسای آموزش و پرورش، معاونان و کارشناسان آموزشی، مدیران مدارس، راهنمایان آموزشی، مربیان پرورشی و معلمان را در زمره مدیران آموزشی تلقی می کنیم. تعاریف مدیریت آموزشیمدیریت در مفهوم کلی و عام آن به شکلها و با دیدگاههای متفاوت تعریف شده است از جمله:۱- مدیریت به وجود آوردن و حفظ کردن محیطی است که در آن افراد بتوانند در جهت برآوردن هدفهای معینی به طور موثر و کار آمد فعالیت کنند.۲- مدیریت فرایند برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل کوششهای اعضای سازمان و استفاده از تمام منابع سازمان برای دستیابی به اهداف معین سازمانی است.۳- هماهنگی همه منابع از طریق فراگردهای برنامه ریزی و کنترل عملیات سازمان به طوری که هدفها را بتوان به طور موثر و صرفه جویانه حاصل نمود.۴- کارکردن با افراد به وسیله افراد و گروهها برای تحقق هدفهای سازمانی.۵- راهنمایی، کنترل و اداره امور مربوط به جریان تعلیم و تربیت در سازمانهای تربیتی.

education

An information system is the basis of management, planning and evaluation of an education system. During the education management process, the information system should inform the different actors and partners on the state of the sector, its internal and external efficiency, its pedagogical and institutional operation, its performance, shortcomings and needs. Because the needs for information are varied and becoming increasingly complex, a solid information system should be as complete as possible. It should cover all the needs and areas for information and not only aim to collect, store data and process information but should also help in the formulation of education policies, their management and their evaluation.The preparation of any plan is a complex and delicate exercise. Like any therapy, a plan should be based on a precise and exact diagnosis if it is to be effective. The latter is indispensable in the process of planning: it makes it possible to take stock of the state of education, and identify problems through a detailed and critical analysis in order to be able to propose solutions. In other words, a diagnosis enables the identification of needs, which the plan, through the definition of new strategies, is supposed to meet.The definition of objectives, the choice of strategies and policy decisions should be based on objective data, which do not only give an idea of the functioning of the education system, but also help in planning, management, and

evaluation. The majority of countries have an updated education database as a result of a more or less regular school census. If the quality and reliability of the collected data are not always perfect, their relevance and their usefulness for the definition of policies are always indisputable . The latter are becoming increasingly complex and should imperatively be supported and guided by a solid information system which integrates all the information needs of an education system .However, in some countries where data are available thanks to education management information systems, policy-makers hardly use them to guide education policies. This is partly provoked by the problems of presention and dissemination of statistical information. In fact, with some exceptions, the data are published in heavy statistical yearbooks, in its raw form and without any accompanying analysis. And yet, policy and decision-makers and other planning managers need clear, easy to interpret comprehensible documents, accompanied by relevant analyses on which to base their policies.Thus, the objective of an education management information system (EMIS) is not only to collect, store and process information but also to help in education policy-making, by providing relevant and accessible information. EMIS was originally designed to be a management tool but is gradually being perceived as an indispensable tool and support system for the formulation of education policies, their management, and their evaluation.

وظایف مدیران مؤسسات آموزشی

...edu managementنقش مدیر یک نقش حرفه ای است و نه صرفاً تجربه اندوزی در حین عملمسعود کمالی مقدمـــهدر این مقاله تلاش شده است که ضـمن تشریح وظایف مدیران مؤسسات آموزشی، برخی از مسائلی که چه در زمینهٔ تلقی مـدیریت آموزشـگاهی به عنوان یک فرآینـد مشارکتی وجود دارد و چه مسائلی که به وظایف مدیران در سـطح مدارس مربوط می شوند، مورد بررسـی قرار گیرند. مساله اساسی در زمینهٔ تلقی مدیریت آموزشگاهی به عنوان یک فرآیند مشارکتی، آن است که آیا این نوع مـدیریت، مجموعه اقدامات و کنش هایی است که از سوی یک نفر صورت می گیرد؟ آیا چنین اقداماتی به تنهایی، چه با پشتوانهٔ علمی و چه با پشتوانهٔ تجربی موفقیت خواهند داشت؟ و آیا اصولاً فرآیند مدیریت آموزشگاهی در شخص مدیر خلاصه می شود و یا آن که خود مـدیر هم به عنوان بخشـی از فرآیند محسوب می گردد؟ برخی از مسائل مطروحه در زمینهٔ وظایف مدیران در سطـح مدارس عبارتند از: عدم جامع نگری به نیازهای دانش آموزان؛ عدم باور به نقش کارکنان و دانش آموزان در پیشبرد اهداف آموزشی از طریق مشارکت در تصمیم گیریها؛ پیروی از اصل آزمایش و خطا، هم در اتخاذ تصمیمات آموزشی و پرورشی و هم در نحوهٔ برقراری ارتباط با کارکنان و دانش آموزان، مشـغولیت ذهنی و عملی به امور غیر آموزشی مانند: مکاتبات اداری و عمرانی. از این رو نویسنده معتقد است برداشتی که هم اکنون از مفهوم و وظایف مدیریت آموزشگاهی در سطح مدارس وجود دارد، برداشتی سنتی و ناکار آمـد است و در نتیجه همان گونه که اشاره خواهـد شد، غالب مدیران غیر آموزش دیده در ایفای درست وظایفشان با دشواری رو به رو هسـتند.تـعریف مدیــریتتعاریف مدیریت غالباً اصالت را یا به فرد و گروه اجتماعی و یا به سازمان می دهند. برای

مثال ": فالت (" Follett) مـدیریت را " هنر انجام دادن کار به وسیله دیگران " می دانـد. این تعریف نه تنها با آموزشـهای نظریهٔ نئوکلاسیک همخوانی ندارد، بلکه می تواند برای توجیه یک نظام استثماری مورد استفاده قرار گیرد. در واقع این ذهنیت فلسفی و یا دیـدگاه خاص گوینـده است که تعریف او را با سوگیری مواجه می سازد. اصالت هم با فرد و هم با سازمان است ولی با توجه به نوع و ماهیت سازمان، تنها میزان اهمیت هر یک از آن دو فرق خواهد کرد. با در نظر گرفتن مطلب فوق، تعریفی از مدیریت در زیر ارائه می شود ": مدیریت عبارت از توانایی پرورش و هماهنگ سازی فرآیند های خود رهبری اعضای سازمان در ارتباط و همسو با اهـداف سازمـان است ". این تعریف بر چنـد پیش فرض زیر استوار است:ـ کارکنان قابلیت رشـد شخصـی و حرفه ای و نیز توانایی اداره کردن خویش را دارنـد.ـ کارآیی و اثر بخشـی سازمان در گرو رشـد و در نتیجه تلاش بیشتر کارکنان است.ـ سازمان و اهداف آن راهنمای عمل مدیریت و کارکنان است.ـ نقش مدیر یک نقش حرفه ای است و نه صـرفاً تجربه اندوزی در حین عمل.ـ مدیریت به عنوان یک فرآینـد مشارکتی در نظر گرفته شـده است. فرآینـدی که نقش مدیر در آن کمرنگ است و بیشتر نقش یک پشتیبان، تسـهیل گر و هماهنگ کننده را دارد.مدیریت آموزشیدر سالهای بین ۱۹۱۰ تا ۱۹۳۰ مدیریت آموزشـی را به عنوان هدایت امور و بازرسـی آنها می دانستند. در این دوران معلمان بـدون گذرانـدن دوره خاصـی وارد این حرفه می شدنـد و وظیفـهٔ مدیر، نظارت بر کارهـای معلمان، از نزدیک بود. در سال های بین ۱۹۳۰ تا ۱۹۴۰ به مدیریت و رهبری مبتنی بر آزادمنشـی توجه شد و منظور از آن ترغیب معلمان به انجام دادن چیزی بود که مـدیر مـد نظر داشت. در سالهای بین ۱۹۴۰ تا ۱۹۵۰ مدیریت آموزشی را امر و کوششی تعـاونی می دانسـتند. به نظر آنـان تمـام افراد شاغل در یک مـدرسه در حال رهبری و هـدایت یکدیگرنـد. در نتیجه به جای کلمـهٔ « بازرسـی » عبـاراتی از قبیـل: « کمـک متقابـل »، « مشـورت کردن بـا هم »، « طرح ریزی به کمـک هم » یـا حـتی « گفتگـو کردن با یکدیگر در باب بهترکردن وضع « تعلیم و تعلم » را به کار می بردند. طبق این مفهوم، وظیفه مدیر یا رهبر آموزشـی عبارت از فراهم سـاختن تسـهیلاتی اسـت که افراد بتواننـد بـا هم به مشـورت بپردازنـد و از تجـارب یکـدیگر بهره برنـد.زمینه هـای وظـایف مـدیران مدارسبرخی، وظایف مدیران مدارس را در هفت زمینهٔ اصلی برشمرده اند:پرسنل آموزشی، پرسنل دانش آموزی، رهبریت مدرسه و محله، توسـعه تدریس و مواد درسی، مدیریت امور مالی ـ اداری، ساختمان مدرسه و وظایف عمومی. و بعضـی دیگر وظایف مدیران مؤسـسات آموزشـی و مـدارس را در شـش گروه به شـرح زیر طبقه بندی نموده اند:برنامهٔ آموزشـی و تدریس، امور دانش آموزی، امور کارکنان آموزشـی، روابط مدرسه ـ اجتماع، تسـهیلات و تجهیزات آموزشی و امور اداری و مالی.وظایف مدیـــــر در امـــور دانش آمـــوزانوظایف و خـدمات اداری و سـرپرستی دانش آموزان عبارتنـد از:۱- پـذیرش، ثبت نام، گروه بنـدی آنان و نگهداری آمارهای حضور و غیاب، سوابق و اطلاعات شخصی و تحصیلی دانش آموزان.۲- شناسایی تواناییها، علایق و نیازهای دانش آموزان و پرورش آنها.امروز علاوه بر نیازهای آموزشـی ـ تحصیلی دانش آموزان، به تأمین نیازهای بهداشتی ـ روانی، زیستی ـ فیزیولوژیک و رشـــد شخصـــیتی آن هـــا تـــوجه بیشـــتری مبـــذول می شـــود. برای مثـــال: بهره گیری از مشـــارکت دانش آمـــوزی (Student government) کـه امروزه به عنـوان یکی از ویژگیهـای مـدارس اثر بخش مطرح است. مـدیر و کارکنـان در یـک مـدرسه اثر بخش می داننـد که هـدف اصـلی مـدرسه ایجاد یک برنامهٔ آموزشـی است که بتوانـد منافع و نیازهای اجتماعی، فردی و آموزشـی دانش آموزان را بر طرف سازد.وظایف مدیـــــر در امـــور کارکنـــــانهمانطور که در مدیریت نیروی انسانی مطرح می شود، هر عضو سازمـان به دلیـل نقشـی که در آن ایفا می کنـد از جایگاهی خاص برخوردار است و مـدیر به عنوان کارگردانی محسوب می شود که علی رغم این که ممکن است در تمـام زمینه هـا تخصـص نداشـته باشـد، اما بایـد توانایی و مهارت هماهنگ سازی فعالیت های تمام اعضا در جهت رسیدن به اهداف تعیین شده را دارا باشد. بنابراین توفیق عملکردهای مدیریتی در گرو همدلی و همکاری تمام اعضای سازمان است و از این رو رفتار مدیر در بهادادن به نقش هر یک از اعضاء از طریق توجه به نیازهای شخصیتی، امنیتی و اجتمـاعی و دفـاع از حقوق آن هـا حائز اهمیت فراوان است.مـدیر مـدرسه بایـد کادر اداری و آموزشـی مناسب و هماهنگی را برای

مـدرسه تـدارک ببینـد. در این مورد، انتخاب معلمانی متناسب با زمینهٔ اجتماعی ـ فرهنگی منطقه و نیز انتخاب معاونانی برخوردار از برخی ویژ گی ها و مهارت های مدیریتی، ضـروری است و بر مبنای انتظارات بیان شده، از عملکرد کارکنان ارزشیابی به عمل آورد و هر گونه پـاداش دهی و تشویق را بر نتایـج ارزشـیابی مبتنی سازد. قضاوت درباره نحوه کار معلم از طریق نمرات دانش آموزان در آزمون های پیشرفت تحصیلی، مبنای کافی و عینی را شامل نمی باشد. در چنان رویه ای تأکید همواره روی حقایق آموخته شده می باشـد و دیگر مـوارد مربوط به آموزش و پرورش که ممکن است مهمـتر و اساسـی تر از آموزش آن حقـایق باشـد از نظر مخفی می مانـد. مثلاًـ مهارت و کاردانی، که معلم در هـدایت و پرورش عاطفی و اجتماعی دانش آموزان به کار می برد، مورد توجه قرار نمی گیرد. ارزشـیابی از کار اعضای آموزشـی باید به گونه ای باشد که معلمان صادق و خدمتگذار از معلمان کم تحرک تشـخیص داده شونـد. گـاهی اوقـات لـازم است به موضوعـاتی فراتر از انجام وظیفـهٔ روزمره اندیشید. اگر چه معلمان معمولاً با دعوت مـدیران در جلسات شـرکت می کننـد، ولی آمادگی قبلی و اظهار علاقه به مسائل شورا و شـرکت فعال و مسؤولانه در جلسات ارزش بیشتری از فقط شـرکت کردن دارد. یکی از وظایف عمدهٔ مدیر نسبت به کارکنان، تشویق آنان برای مشارکت در تصمیم گیریهاست. به ویژه تصمیماتی که به سرنوشت کاری آنان مربوط می شود. اهمیت دادن به شورا در مدرسه، در مفهوم واقعی یعنی نظر خواهی از جمع، قدرت تصـمیم گیری دادن به جمع و مبنا قراردادن نظرات جمع در تصمیمات. پس از اخذ تصمیم، اجرای آن نیازمند قدرت رهبری است؛ از ایجاسـت که موضوع وحـدت مـدیریت و رهبری به میـان می آیـد. فرض بر آن است که رهبر اثر بخش، انجـام وظـایف را تضـمین می کنـد و در همـان حـال، همکـاران را کمک می کنـد تا احساس کننـد که نیازهای اجتماعی شان تأمین می شود. امروزه دیـدگاه هـای مختلفی دربـارهٔ اهمیت نقش رهبری در مـدیریت وجود دارد که یکی از این دیـدگاه ها مـدیر را در نقش « Super Leader » معرفی می کنـد. « مدیر در نقش ابر رهبری تلاش می کند تا دامنهٔ مشارکت همکارانش را تا آن حد گسترش دهد که هر همکار بتواند به شکل خودرهبر (Self Directed) درآید. این الگوی رهبری بر این فرض استوار است که چنانچه کارکنان به این مرحله برسند، خود و سازمان حداکثر بهره گیری را از توانایی ها و ظرفیت های آنان به دست می آورند ».مدیریت موفق مستلزم برخورداری از توان رهبری و یا قـدرت نفوذ در دیگران است. با اسـتفاده از « قـدرت مقام » که ناشـی از حکم مـدیریت است، مدیر قـادر می گردد تـا خواسـته هایش را به سـرعت برآورده سازد و تا هنگامی که قـدرت تنبیه و پاداش دهی دارد، این قـدرت کارآیی خواهـد داشت. به عبـارت دیگر، بـا دور شـدن مـدیر از محیـط کار، کارها روال عادی خود را می یابنـد. اما در اسـتفاده از « قـدرت شخصـی » یـا قـدرت نفوذ، کارکنان نه از روی ترس و اجبار، بلکه به طور داوطلبانه و از روی میل، شخصـیت و نظرات مـدیر را می پذیرند و خود را نسبت به خواسته های او متعهد احساس می کنند. پاسخ به پرسش های زیر که به تعریف عملیاتی « قدرت مقام » و « قـدرت شخصـی » می پردازنـد، می توانـد مـدیران را نسبت به توان رهـبری خود آگـاه سـازد:قـــــدرت شخصـــــــــی- آیا خواسـته هایتان را با تکیه بر دور اندیشـی و استدلال اعمال میکنید؟- آیا از آستانهٔ تحمل بالایی برخوردارید؟- آیا خواسته هایتان را به صورت دوسـتانه بیان می کنید؟- آیا در تصـمیمات شورای مدرسه، فقط یک رأی را برای خود قائلید؟- آیا با انجام ارزشـیابی بر اسـاس عملکرد، همکـاران را به کـار تشویق می کنیـد؟- آیـا به آزادی انـدیشه به عنوان یـک اصـل در بروز خلاـقیت در افراد باور دارید؟- آیا قبل از اجرای تصـمیمتان آن را در شورا مطرح می سازید؟قــــدرت مقــــام- آیا خواسته هایتان را با تکیه بر حکم مدیـریت اعمال می کنید؟- آیا اغلب، همکاران را تهدید به توبیخ کتبـی می نمایید؟- آیا خواسته هایتان را به صورت آمرانه بیان می کنیـد؟- آیا در تصـمیمات شورای مـدرسه، « حق وتو » را برای خود حفظ می کنید؟- آیا همکاران را با تهدید به کاهش امتیاز ارزشـیابی به کار تشویق می کنیـد؟- آیا همواره علاقه مندید که همکاران اندیشه های متعارف را مطرح سازند؟- آیا همواره تلاش می کنید آنچه را که درست می دانید به همکاران بقبولانید؟وظایف مدیـــر در زمینه بـــرنامه آموزشـــی و تدریسبخش مهمی از اثر بخشـی مـدیریت آموزشـگاهی به رونـد درست فعالیت های آموزشـی در مـدرسه مربوط می شود. یعنی به منظور تحقق اهـداف

آموزشی، هر یک از ندست اندرکان مدرسه سهمی از این فعالت ها را بر عهده دارند و تسهیل جریان یاددهی ـ یادگری و نظارت بر حسن اجرای امور آموزشی بر دوش مدیر خواهد بود. الته همانگونه که قبلاً ـ توفیق عملکردهای مدیریتی را در قالب یک فرآنید مشارکتی ذکر کردیم موفقیت نظارت آموزشی نیز در مشارکت و درونی بودن آن است. زیرا بر خلاف گذشته مدرسه به عنوان" نظام آرایهٔ آموزش " تلقی می شد، هم اینک مدارس بع نوان اجتماعات یادگیری(Learning Communties) محسوب می شوند. اجتماع به وسیله کانونهایی شناخته می شود که این کانونها گنجینه ای از ارزشها، احساسات و اعتقادات هستند و زمینهٔ مشترک لازم ار برای پیوستن افراد به یک هدف مشترک فراهم میکنند. در مجموع این کانونها توضیح میدهند آنچه را که برای مدرسه ارزشمند است و یک سری از هنجارهایی را فراهم می سازند که رفتار را هدایت میکند و به زندگی اجتماع مدرسه معنی میدهد.در مدارس، هنجارهای اجتماع با هنجارهایی که تدریس را به عنوان یک حرفه تخصصی توسف میکنند در آمیختهه شده اند و این دو سری هنجارها مبنایی را برای آنچه که باید انجام شود و چگونه انجام شود، فراهم میکنند. در این معنی، تدریس از یک عمل فردی به یک اقدام جمعی(Colective Practice) تبدیل میشود. در اقدام جمعی، معلمان نه تنها با مهارت تدریس میکنند، بلکه در صورت نیاز درخواست کمک میکنند. بصیرت و دانش خود از تدریس را با یکدیگر در میان می گذارند، موفقیت مدرسه را بر موفقیت کلاس درس ترجیح می دهند. در اقدام جمعی، همکارهای توأم با برابری، به عنوان یک نماد قداست حرفه یا مطرح می گردد. اگر قرار باشد که تدریس، یک امر جمعی تلقی شود بایستی« اقتدار حرفه ای » و « اقتدار اخلاقی »، نیروی محرکه عملیات تعلیماتی را تشکیل دهد. در آن صورت است که راهنمایی تعلیماتی از درون دست اندرکاران تعلیم و تربیت به خصوص معلمان و مدیران نشأت خواهد گرفت و راهنمایی تعللمیاتی آن چنان که امروزه شناخته شده است، از بیرون بر آنان تحمیل نخواهد شد. تلقی برخی از مدیران از وظایف مدیرت آموزشگاهی، عبارت از وظایف مدیرت به طور عام برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی، رهبری و کنترل است و از این جهت در درک برخی از این نوع وظایف دچار سوء تعبیر هستند. مثلاً حیطهٔ کنترل را به جنبه های غیر آموزشی محیط کار نیز ربط می دهند که چه بسا این تلقی مشکل آفرین باشد.وظایف مدیـــران در امـــور اداری و مالـــی آماده کردن بودجه مدرسه، ایجاد یک سیستم حسابرسی داخلی، نظارت بر خریدهای مدرسه، حسابرســـی پولهای مدرسه، حسابرسی متعلقات مدرسه و نظارت بر انجام بی دردســر کارهای اداری. منبــــع: فصلنامه مدیـــرت در آمـــوزش و پـــرورش شمـــــاره ۲۲

شیوه های کهنه آموزش دشمن خلاقیت و کارآفرینی

شیوه های نوین آموزش کمک می کند که با هر موضوعی بصورت خلاقانه برخورد شودEducation and creativityحمیده احمدیان راد

تجربه موفق سایر کشورها نشان می دهد که برای پرورش انسانهای کارآفرین باید مفاهیم مربوط به کارآفرینی به شکل پر رنگی در کتابهای درسی ایران گنجانده شود. مطالعات مربوط به گذشته کارآفرینان نشان می دهد که آنها از خانواده هایی که ارزش خاصی برای استقلال و اتکای به خود قائل هستند، بیرون می آیند. مدتهاست کشورهای پیشرفته به این نتیجه رسیده اند که برای این که نسل بزرگسال کارآفرینی پرورش دهند، باید آموزش کارآفرینی را از دوران کودکی و نوجوانی آغاز کنند. به این ترتیب کودکی که با پول و کسب و کاردرست و شرافتمندانه آشنا می شود. در آینده نیز انسانی خلاق و پولساز خواهد بود. جامعه ما نیز به وجود چنین انسان هایی نیاز مبرمی دارد.ژاپن نخستین کشوری بود که آموزش کارآفرینی را از مدرسه شروع کرد. به این ترتیب نوجوانان ژاپنی در دبیرستان های این کشور آموختند که چگونه باید در حین تحصیل کار کنند و از کار خود سود به دست آورند. آنها به این ترتیب به جهش صنعتی کشورشان کمک کردند. این تجربه و تجربه موفق سایر کشورها نشان می دهد که برای پرورش انسان

هـایی کـارآفرین بایـد مفـاهیم مربوط به کـارآفرینی به شـکل پررنگی در کتابهای درسـی ایران نیز گنجانـده شود.خانواده هایی که کارآفرین پرورش می دهنـد:برخی از کارشـناسان فراتر از این می روند و توصـیه می کنند که آموزش کارآفرینی از سـنین کودکی شروع شود چرا که کـارآفرینی از تجربیات زنـدگی در محـدوده خانواده و فرهنگ سرچشـمه می گیرد. سوده راد کارشـناس ارشـد کارآفرینی می گویـد ": زمانی تصور می شد افراد، کارآفرین به دنیا می آیند چون خصوصـیات آنها به قدری نادر و بخصوص بود که در هر جـایی یـافت نمی شـد. در حالی که امروزه شواهـد کافی وجود دارد که نشان می دهـد، صـفات کارآفرینی می توانـد در نتیجه آموزش هـای دوران کودکی و اسـتقلال و اتکـا به خود و نیز در نتیجه ارزش هـای فرهنگی مربتـط با کار و صـنعت پرورانـده شود. روانشناسان معتقدند که ۵ سال اول زندگی اثر دائمی بر شخصـیت فرد به جای می گذارد. در این دوران نوع رفتارها د رخانه و خانواده بیشترین تاثیر را در شـکل گیری رفتار آینـده کودک بعنوان فرد بالغ به جا می گـذارد.برای مثال کوکانی که مادران آنها پیوسـته و همراه با محبت برایشان از طریق داسـتان، کتاب، اسباب بازی، بازی و گفت و گو ایجاد تحرکات ذهنی اولیه می کنند، در دوران مـدرسه و دبیرسـتان همیشه نمره هایی خوبی می آورنـد و در آینـده به افرادی مطمئن، شاد، فعال، اجتماعی، از نظر احساسـی مسـتحکم و از نظر ذهنی کنجکـاو و تبـدیل می شونـد. همچنین مطالعـات مربوط به گذشـته کارآفرینـان نشـان می دهـد که آنها از خـانواده هـایی که ارزش خاصـی برای اسـتقلال و اتکـای به خود قائل هسـتند، بیرون می آینـد. این کودکان در مواردی که از خود اسـتقلال، ابتکار و پشـتکار نشان داده انـد، تشویق شـده و به خاطر آن جایزه گرفته انـد و در صورت تنبلی و انجام تقاضای بی جا به آنها پاداش داده نشـده است. حتی برخی از کارآفرینان از خانواده هایی می آینـد که ناپایدار و غیر متحد بوده و با بحران هایی نظیر مرگ یکی از والـدین، جـدایی والـدین، طغیـان علیه و الـدین و اخراج از خـانه مواجه بوده انـد. این گونه کودکـان تحت فشار قرار گرفته و در نتیجه چگونگی سیر کردن شـکم و تصـمیم گیری را زودتر یـاد گرفته انـد" . شـیوه هـای کهنه آموزشـی مـانع خلاقیت کودکان ایرانی :روانشـناسان می گوینـد بیشتر کودکان زیر ۵ سال ایرانی خلاق انـد ولی فقط تعـداد کمی از آنها بعـد از ۵ سالگی خلاقیت شان را حفظ می کننـد. این به معنای آن است که نحوه آموزش و پرورش کودکان ما صـحیح نیست. ما در خانه و مدرسـه ذهن کودکانمـان را بـا اطلاعـات از پیش تعیین شـده پر می کنیم و این رویه را تا پایان دوران مـدرسه ادامه می دهیم. به این ترتیب کودکـان و نوجوانـان مـا توانـایی کشف، اختراع، اسـتنتاج و نیز قوه خلاـقیت شـان را از دست می دهنـد. در واقع شـکل آموزش و پرورش ما از لحظه تولـد کودک با توانمنـدی های او و امکانات بالقوه کشور مطابقت ندارد. به این ترتیب نمی توانیم چنان که باید افراد کـارآفرین پرورش دهیـم.کارشـناسان می گوینـد ایراد نـوع آمـوزش مـا ایـن اسـت که از پیش تعیین شـده است. در حـالی که کودکـان خودشـان بایـد به جست و جوی اطلاعـات بپردازنـد و با محرک های گوناگون از جمله ارتباط با طبیعت، افراد و فلیمهای مناسب مواجه شونـد. سوده راد می گوید: تحقیقی توسط محققی به نام چلبی از سال ۱۳۷۵ تا ۱۳۷۸ در ایران انجام گرفت. محقق با بررسی ۲۰۲۱ نمونه از چنـد شـهر کشور به ۷ نوع عمومی شخصـیت بـا درصـد فراوانی هـای مختلف رسـید که از آن میان بیشترین درصد یعنی ۲۷/۳ درصد متعلق به شخصیت متوسط بود و تنها ۴/۴ درصد این نمونه ها شخصیت فعال داشتند. کسانی که شخصیت فعـال دارنـد ، اغلب آمادگی روبه رو شـدن ، تطابق، سازگاری و همنوایی با محیط های متنوع و جدیـد را دارنـد. این دسـته از افراد بطور کلی طـالب موفقیت در امور مختلف زنـدگی هسـتند و در همـان حـال مایلنـد روی محیط خود کنترل ابزاری و نظارت داشـته باشـند. در حـالی که شخصـیت متوسط دارای تمایلی به فعال شـدن در محیط به صورت ابزاری منتها در حـد متوسط دارد". وی می افزایـد ": در نسـل های پیشـین در کشور ما مثل جوامع و خانواده های غربی کنونی، فرزنـدان بخصوص پسـران از سـنین کودکی و نوجوانی بـا مفهوم کـار و در آمـد آشـنا می شدنـد. بطوری که حتی در خـانواده های ثروتمنـد نیز شاگردی فرزنـد و یادگیری کار، مـذموم شـناخته نمی شـد " . به این ترتیب لـازم است که خانواده های ایرانی نگرش خود را یکبار دیگر تغییر دهنـد. این تغییر هم با آموزش ممکن است. این کارشـناس می گویـد که در کشور آمریکـا بنیـادی بنام نیروی کارآمریکایی جدیـد و برنامه خانواده ، در

جهت آموزش خانواده ها فعالیت می کند و سیاستگذاران را در ارائه راه حل های جدید برای تقویت خانواده و کارآفرینی یاری می رساند. همچنین در این کشور برای تقویت مهارت آمریکایی ها و ارتقای رقابت در اقتصاد و به منظور انجام فعالیت های کارآفرینانه و همین طور در موضوع خانواده و کودکان تحقیقات مختلفی انجام و نیز کنفرانس هایی برپا می شود.خلاقیت با آزادی شکوفا می شود :آلبرت انیشتین در خاطراتش می گوید ": نظر به نسبیت نمی توانسته در دوران بزرگسالی من شکل گرفته باشد. زیرا آدمی در بزرگسالی فرصتی برای اندیشیدن به فضا و زمان ندارد. اینها چیزهایی است که وقتی کودک بودم به آنها فکر کرده ام ". به این ترتیب پرورش خلاقیت کودکان تاثیر مهمی در آینده آنها دارد. بسیاری از کودکان تیزهوش اند ولی در بزرگسالی هرگز متناسب با هوش شان پیشرفت نمی کنند. این موضوع به نحوه آموزش و پرورش آنها بر می گردد.دکتر معصومه رفیقی روانشناس کودکان می گوید ": جان لاک می گفت بچه ها طبیعت منفعلی دارند. با پاداش و تنبیه باید رفتار آنها را تقویت کرد. بعدها روسو گفت بچه طبیعتا "فعال است. خودش اکتشاف می کند و اگر مانعی مقابلش ایجاد نشود، خلاق می شود. الان نظریه روسو غلبه دارد. بطور کلی سن ۵ سالگی سن جهش سریع در خلاقیت است. خلاقیت هم در آزادی شکل می گیرد. هر بچه ای به نوع استعدادهای خودش را نشان می دهد. آزادی به خلاقیت امکان بروز می دهد و محدودیت مانع بروز آن می شود. بازدید از مکان های مختلف هم خلاقیت را تقویت می کند. محیطی که باید خانواده ها برای بروز خلاقیت ایجاد کنند محیطی است که بچه ها آزادانه فکر کنند.همچنین خانواده ها باید براساس رشد و نیاز بچه، اسباب بازی در اختیارش قرار دهند. به قول " اولین شارپ" بازی تفکر کودک است. بچه ها در سنین پیش از دبستان با بازی آموزش می بینند و با محیط اطرافشان مواجه می شوند و تطبیق پیدا می کنند ". بسیاری عقیده دارند یکی از موانعی که در کشورهای جهان سوم در مقابل خلاقیت وجود دارد، این است که مردم این کشورها بیشتر دوست دارند که کودکانشان را مطیع بار بیاورند و حس پرسشگری آنها را سرکوب می کنند.آموزش و پرورش شرط اول بروز خلاقیت :در کشورهای پیشرفته کار زیادی در باره مسائل ورانشناسی و جامعه شناسی کودکان و نوجوانان انجام شده. وجود انبوهی از کتاب ها و مجلات مربوط به این موضوعات در این کشورها دلیل این مدعاست. این در حالی است که در کشور ما کار تحقیقاتی زیادی انجام نشده. همین موضوع باعث می شود که کودکان در این کشورها با توانایی های بیشتری نسبت به کودکان سایر کشورها بزرگ شوند. شیوه های نوین آموزش و پرورش کمک می کند که آنها به کارهای نو دست بزنند و با هر موضوعی خلاقانه برخورد کنند. به این ترتیب ممکن است از نظر ما عجیب به نظر برسد که یک استاد دانشگاه اروپایی ، نجاری می کند، خانه اش را خودش بنایی می کند و آن را رنگ می کند، کتاب می نویسد و .. و هیچکدام از این کارها هم برای او سخت نیست چون شیوه اکتشاف، طرح مشکل، حل مساله و تبیین و استنتاج را از کودکی آموخته است.از ویژگی های دیگر آموزش و پرورش این کشورها این است که همه کودکان دوره پیش دبستانی را می گذرانند. در مهد کودک های این کشورها هم امکانات زیادی برای توسعه تفکر خلاق بچه ها ایجاد شده و برای هر گروه سنی محیط های بازی و اسباب بازی های ویژه مهیا شده است.مهدهای کودک در این کشورها، پرورش خلاقیت های ذهنی، مهارتهای فیزیکی، مهارت های ارتباطی و گفتاری، خلاقیت و حس استقلال را مد نظر قرار داده اند. تمام اینها دست به دست هم می دهد که از کودکان امروز، افرادی با آیده های نو و کارآفرینانه به وجود بیاید.اینها نیازهای مبرم جامعه ایران نیز هستند. بنابراین لازم است که آموزش خلاقیت و کارآفرینی در سنین کودکی و نوجوانی هم در خانواده ها و هم در مدارس جدی گرفته شود. بیشتر کودکان زیر ۵ سال ایرانی خلاق اند ولی فقط تعداد کمی از آنها بعد از ۵ سالگی خلاقیت شان را حفظ می کنند. منبع: مقاله" شیوه های کهنه آموزش دشمن خلاقیت و کارآفرینی ،" روزنامه ایران، سال سیزدهم، شماره ۳۶۸۸ Creativity and EducationF. David PeatTo take a one week course with David PeatA text only version of this essay is available to download.Talk given to an Ottawa group of teachers and parents interested in establishing alternative form of

education. ۲۳ Feb ۱۹۸۹The talk began with a short introduction to my background and about the sense of wonder at nature that seemed to have been with me from an early age.Creativity has become one of those "buzz" words that everyone gives lip services to. Put the world "creativity" into the title of a book and it will be best seller. People ask: How can creativity be fostered? Is it possible to give exercises for creativity? A program? A system of education? Is creativity something that can be trained or taught?You can certainly train people to carry out tasks in a better way, acquire new techniques and skills, and to accumulate new knowledge. But the whole essence of creativity lies in its freshness, its freedom, its newness. Creativity is often unexpected and exciting. It involves seeing things in new ways and breaking rules. Creativity may result in something radically different--e.g. Picasso/ Stravinsky, or it may involve the unfolding of an old, established form with a total freshness-e.g. Bach and the fugue.I would argue that there can be no program, no system of training or education for creativity--whatever boundary we draw around it, something else that is totally creative will emerge in a different place. Creativity is not a skill, it is not a sort of muscle of the brain, or a technology of the mind. Creativity makes use of knowledge and skill but that is not where its roots lie.I have always felt that creativity is perfectly natural. We should not ask how to be creative, rather we must question why we are not being creative! Creativity is the essence of life, of evolution, of consciousness, of nature and of matter. The universe itself is in a constant act of creation so, as its children, we should ask ourselves--Why, in such a creative universe, do societies and some individuals at times appear to be stupid, dull, destructive and uncreative?--Or are we deceived? Are people really dull--or is their creativity simply being shown in other ways? Are we all, in fact, creative--and is it just that there are certain blocks which seem to frustrate us in certain areas of our lives? Do we all have the potential for creativity no matter how old we are?The ChildThe whole essence of the infant is creative--leaning to walk, leaning to talk, word games, songs, play. Imagine creating a world of your imagination and playing with it for hours on end. Physicists I have talked to say that creating a theory is just like that--it is a play of ideas within the mind. Playing with mud, your food, with fabrics, with paints-- this is totally natural to the child and something that Picasso could do this all his life. Dressing up, playing jokes, play-fighting--it's all an immense energy of the mind. It is hard to stop creativity in a young child. Creativity is an energy that constantly bubbles out of a child, even if he or she is forced to sit at a school desk for hours on end. You can't make your child creative, it

simply is creative. The most difficult thing in the world is to get out of the way and let this creativity happen.BlocksThe thrill, the imagination, the play of childhood passes--although for some it never really goes. But what has happened, why does the world become so dull for some of us? Punishment and cruelty are obvious answers. And the low value that adults put on play and the high value they put on learning, knowledge, technique, seriousness and making a living.But praise and reward can be just as serious a block as punishment. In "Science, Order and Creativity" David Bohm and I tell Desmond Morris's story of the chimps that loved to play with paint and produced some very interesting patterns of form and colour. But once the chimps were rewarded they lost interest in their paintings and began to produce the minimum acceptable. Seeking reward can be a significant block--knowing that something you or your friends are doing is valuable and then trying to repeat it. Children loose the fun of painting and begin to look at what their fellows are doing--this can be an important phase in leaning, or it can be the first step to becoming over compliant to external values and rules.As adults we have internalized authority we have roles, models, values that are not are own, goals that are placed upon us. All this can destroy creativity. The deadline, the writer's block, the program's goals - all can kill.By contrast, creativity is unconditioned, it is its own reward. But external goals, rules, etc. that become internalized can destroy creativity and cripple the mind. I'd like to mention the idea of an "undetectable brain damage" which is the result of pain, anger and frustration which all conspire to destroy the subtle nature of the brain and make it dull and mechanical.When creativity is blocked the mind becomes terribly frustrated. It may become angry, violent and destructive. Or it may become dull, mechanical, depressed. Is our whole society suffering from a creativity that is frustrated? In advocating creativity and the joy of play I am not advocating anarchy. I do not mean that there are no constraints, no rules, or morals to be placed on a creative person. Creative minds have always become engaged in a dialogue with rules and structures. But these rules are never arbitrary or mechanical, they are established by the medium itself--paint, words, sounds, physical processes, the needs of others, the health of the planet, the fabric of society. Bach chose the limitations of the fugue, Wordsworth wrote sonnets, theoretical physicists must constantly submit their creations to the court of experiment. Creativity is not anarchy, yet it is free and unconditioned in the way it engages of the rules and a particular form and in so doing transforms and enlarges their meaning and significance. Again let me emphasis that while creativity must make use of rules,

techniques, skills etc.-- these are not the origin of creativity, they are simply its tools.Further BlocksOur civilization praises the new, the novel, the unexpected. This can be another block. Let us ask, does creativity always have to involve the novel and different? Or can creativity be a revisitation, something that is immanent in the known, something fresh--like a new loaf of bread which looks exactly the same as every other loaf but has a fresh smell and taste about it. So we should not feel that we have to be different. Simply trying to do something different each time can be another block to creativity.Creativity to many people means production--I have to write a poem, I have to get down to a new novel, I have to come up with a better theory. Creativity may indeed lead to new structures and forms, to new objects in the world. But is that its deepest essence or simply the byproduct of its bubbling energy? I would suggest that creativity is a mind that is fresh, alert, sensitive. It is a mind that is not dull, mechanical, afraid, restricted. Creativity is an energy which moves through the whole body. Creativity can simply be seeing each day as new and fresh and full of potential. Creativity can exist in relationships, in the way we see nature, in the way we conduct our live. Must creativity always mean paintings, theories, symphonies, poems and novels? Isn't it creative to teach and to learn? Again, when we think of creativity in children, we must not impose all these goals and presuppositions upon them.What does the world need today? More novels, theories and paintings? They are certainly significant but I would also suggest that we need a totally different form of living, a way of facing the problems that plague our whole planet? We need teachers, politicians, parents who are highly creativity. We need people whose minds are not damaged. Who are alert, sensitive, who listen and watch both themselves and others.ChallengeWe ask how can our children be more creative? I would suggest that the first step is to allow ourselves to be creative. To allow that energy to bubble up from below. To play. To act in a way that is free and unconditioned and not directed by anything outside itself.The hardest thing is to allow this creativity in ourselves and in others. Can we really stand back and let it happen? Not encourage it, reward it, direct it, structure it, give it goals. Can we simply leave the child alone to play, to take things in its own way?Creativity is so important to us that we find we can't leave it alone when we see it in others--we can't allow our children simply to be themselves. And so we must praise, reward, direct and intervene. We all know a better way to do things, an easier path--and all this does is to divert the creative action from its source by introducing something external. It is so easy to "help" the child, to enlarge its

world. But if we are all to play we must learn the importance of having the total freedom to be wrong, to make mistakes, to push something to its limits and then throw it away. (It's said that the test of a really good mathematician is how many bad proofs they produce!) The teacher and the parent must develop courage and creativity. There are no rules, no one can tell us when to step in or when to stand back.Can we learn to be creative in the presence of the other? Can we learn to be creative to ourselves. Can we allow that play to take place without interference. Can we be watchful, alert and sensitive? Can we know the moment to engage with the other, to express our excitement, to share our skill and knowledge? In the end, being a parent or a teacher has to be a creative act in its own right. The creative parent allows the child that security and solitude in which to explore the universe in a creative way. The most important freedom that the parent or teacher can allow is the freedom to play and to make mistakes. But can we act as creative parents to ourselves? Can we allow ourselves the security and freedom to explore, to create and to make mistakes?Finally let us ask: What do we really want to do? What is the most fun for us in life? Do we really want to do what we are doing now? Can we allow ourselves to play? What do we give the most value to in our lives? What is most important to us? Does play or fun in others make us uneasy? Must everything we do have an end or goal? Does the world truly appear fresh and new to us each morning? If we were given one year to live what would we do?Question from the audience on the role of authority figures, particularly the tradition of the guru:A: This, I believe, raises a difficult question--the role of the guru in the creative transformation of consciousness. Ancient and respected traditions place emphasis on giving oneself to the guru--of placing oneself in the guru's hands and not attempting the journey on one's own. The guru guides, admonishes, confronts, presents paradoxes and loves, so that by some charismatic power the consciousness of the student is transformed. In a sense, to give oneself to the guru seems to contradict the very notion of creativity I have proposed. The guru guides, admonishes, corrects and offers enlightenment. Is this really compatible with the ideas personal grown and internal transformation? Or is this interaction with the guru a form of dialectic in which one transcends one's own world view through a constant engagement with the guru as "a force of nature"? These questions remain to be resolved.

برنامه ریزی آموزشی

... educational planningبرنامه‌ریزی آموزشی موضوعاتی چون نیازها، امکانات، منابع و راهبردهای لازم آموزشی را در بر

دارد

برنامه‌ریزی آموزشی، برنامه‌ریزی درسی و طراحی آموزشی از مفاهیم عمده در ادبیات آموزشی است. آنچه در پی می‌آید مروری دوباره برتعاریف این سه مفهوم و چگونگی تعامل آنها با یکدیگر است.از آنجا که برنامه‌ریزی، راه و روشی برای هدایت منظم فعالیت‌های انسانی برای اهداف و مقاصد مشخصی است و به تعبیری دیگر نقشه راه برای رسیدن به مقصود و جهت‌گیری منطقی برای فعالیت‌هاست منطقاً لازم است از نیازها و انتظارات، شرایط و امکانات، منابع و تجهیزات و همچنین موانع و محدودیت‌ها اطلاعات جامع و دقیقی جمع‌آوری کنیم و برای تحقق اهداف مورد نظر، مناسب ترین و مؤثرترین راهبردها را پیش‌بینی و توصیه نماییم.برنامه‌ریزی آموزشی که طبعاً به برنامه‌ریزی در حیطه آموزش و پرورش می‌پردازد، موضوعات اساسی چون هدف‌های غایی و کلی با توجه به فلسفه آموزش و پرورش، نیازها، امکانات، منابع و محدودیت‌ها و موانع و همچنین راهبردهای لازم برای رفع نیازها را در بر دارد. تعریف یونسکو از برنامه‌ریزی آموزشی، عبارت از برداشت علمی و منطقی برای حل مسائل آموزشی است. از این تعریف نتیجه می گیریم که برنامه‌ریزی آموزشی، فرایندی است مستمر که به صورت مجموعه‌ای متشکل و کلی، مجموعه خواسته‌ها و انتظارات و مسائل آموزش و پرورش یک کشور را براساس تدبیری راهبردی و عملی هدایت می کند. درون‌داد این فرایند، شامل کلیه نیازها اعم از نیاز فردی و اجتماعی، اولویت‌ها، اهداف و مقاصد براساس سیاست‌ها و خط مشی‌های مورد نظر، امکانات لازم اعم از مالی و مادی و انسانی، اطلاعات و دانش کمک‌دهنده وسایل و ابزارهای لازم برای تحقق هدف‌هاست.فرایند این کل، خود، مجموعه‌ای از اعمال، فعالیت‌ها، کوشش‌ها و تلاش‌ها در قالب برنامه‌ها، طرح، راهبردها، فنون و تجارب متفاوت و متنوع است و بالاخره برون‌داد این فرایند صلاحیت‌ها، توانایی‌ها و انتظارات مورد نظر در نظام کلی آموزش و پرورش است. بدیهی است که برنامه‌ریزی آموزشی، خود دارای سطوح گوناگونی است که ممکن است از سطح بسیار کلی مجموعه نظام آموزش و پرورش کشور تا سطح بسیار خرد مانند مدرسه را تحت پوشش خود قرار دهد. برنامه‌های بلندمدت و میان‌مدت و یا کوتاه‌مدت، سطوح دیگری از این نظام را در بعد زمان نشان می‌دهد. هر گونه دانش و اطلاعات، نظریه، راهکار و یا راهبردهای مشخص در این چارچوب، ممکن است به روشن‌تر شدن مسائل این حیطه از نظام آموزش و پرورش کمک کند و وسیله و راهنمایی برای اصلاح، رشد و افزایش کیفی فعالیت‌ها در این زمینه قرار گیرد.از طرف دیگر، حیطه کار برنامه‌ریزی در تهیه و تدوین محتوای آموزشی برای فراهم آوردن زمینه و امکانات لازم برای برآورده شدن انتظارات آموزشی، یا برون‌دادهای نظام برنامه‌ریزی آموزشی است. از طریق مجموعه فعالیت‌های هدفدار و مبتنی بر نیاز و متکی بر روش‌های مناسب است که می‌توان به نظریات و نقشه مشخص شده در برنامه آموزشی (طی فرایند برنامه‌ریزی آموزشی) جامه عمل پوشاند. این مجموعه فعالیت‌های هدفدار و نظام‌مند و روش‌مدار، خود، طی یک فرایند منطقی و منظم علمی، چارچوب محتوای آموزش در سطح برنامه‌های خرد و کلان آموزشی را طرح‌ریزی می کند و چگونگی سازمان‌بندی محتوا را برای تحقق اهداف مشخص تعیین می کند. بدیهی است که برنامه‌ریزی درسی در سطح کلان (یعنی دوره‌ها و پایه‌های تحصیلی) تا سطح خرد (یعنی یک ماده درسی خاص) نیز دارای چنین چارچوبی است. در این حیطه، برنامه‌های درسی ویژه برای قشر خاصی از مخاطبان آموزشی، در هر دو سطح خرد و کلان ممکن است موضوعات مورد توجه باشند. مرور نظریه‌های برنامه‌ریزی درسی به ویژه نظریه‌های جدیدتر و کاراتر، راهکارها و شیوه‌های اعمال نظریه‌ها در محیط‌های واقعی آموزش یعنی مدارس و کلاس‌های درس، عوامل تشکیل‌دهنده محتوا، بحث تعادل روش و محتوا در برنامه‌های درسی، راهنمای تهیه و تدوین و یا تألیف محتوای آموزش در هر سطح، از طریق تهیه کتابهای درسی و کمک درسی، نقش روش‌های یاددهی- یادگیری در تحقق اهداف، برنامه‌ها و به ویژه جایگاه و تأثیر ارزشیابی در همان راستا، زمینه‌های عمده و مورد نظری است که انتظار می‌رود برای بحث و تبادل نظر و نقد و بررسی، با پیشنهادهای مفید و مؤثر فرهیختگان، کارشناسان و صاحبان علم و اندیشه مورد توجه قرار گیرد.موضوع سوم در این ارتباط طراحی آموزشی است که جایگاه خود را با انتخاب یا ابداع روش‌ها و گزینش یا تهیه و تدوین

محتوا در هر یک از شرایط خاص (سطوح گوناگون برنامه) با هدف کمک به افزایش درجه تحقق هدف‌ها و نیل به نتایج مثبت یادگیری مشخص می‌کند. از آنجا که از طریق طراحی آموزشی مناسب به بهترین وجه می‌توان بر حصول نتایج مورد انتظار در برنامه امیدوار شد و به تحقق مقاصد و اهداف آموزش دل بست، هرگونه دانش و اطلاعات در زمینه چگونگی شکل‌گیری برنامه‌های کلان و یا برنامه‌های خرد با ارائه شیوه‌های اجرایی و عملی قابلیت اعمال دارد. بررسی درجه مفید بودن یا کارایی الگوهای متفاوت طراحی آموزشی و درسی، مقایسه تطبیق ساختار و سازمان‌بندی الگوها، روش‌های طراحی و نیز شیوه‌های نقد و بررسی الگوها و ارائه هرگونه نظریه ابتکاری و نو از موضوعات ضروری و دارای اهمیت در این زمینه است.نمونه ای از اهم وظایف گروه ارزشیابی و برنامه ریزی آموزشی :(نمونه دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی)- معادل سازی فعالیت های اعضای هیات علمی بر حسب واحد (فعالیت های آموزشی پژوهشی اجرایی و راهنمایی دانشجو)بر اساس مصوبات هیات رییسه دانشگاه- ایجاد خط مشی از طریق تشکیل جلسات کمیته بررسی فعالیت های اعضای علمی رفع ابهامات آیین نامه های هماهنگی لازم با معاونین آموزشی دانشکده ها به منظور تسهیل در امر معادل سازی ها- تعیین میزان مشارکت اعضای هیات علمی در طرح محرومیت از مطب در هر نیمسال تحصیلی- بر قراری حق محرومیت از مطب اعضای هیات علمی بر اساس ضوابط مکاتبات لازم با مراجع ذیصلاح دانشگاه و کنترل نهایی قراردادها قبل از پرداخت ها- تعیین خط مشی و ابلاغ دستور العمل ها ی مربوط به آیین نامه های حق التدریس به دانشکده های تابعه- برقرای حق محرومیت از مطب اعضای هیات علمی مراکز که دارای مطب نمی باشند- نظارت بر قراردادها و امور حق التدریس دانشکده ها در دوره های شبانه و روزانه- نگهداری فایل اطلاعاتی عوامل فوق الذکر از اعضای هیات علمی جهت دسترسی به آخرین تغییرات- ارایه آخرین آمار و اطلاعات مربوط به طرح محرومیت از مطب و حق التدریس به مقامات ذیصلاح Understanding Educational PlanningAn Illustrated Guide for School DistrictsJonathan T. Hughes Ph.D., Linda Dubsky, and Paul Staniszewski

Educational planning is necessary if organizational excellence is to achieved in our public schools. Without knowing where we are going, it is unlikely that we will get there. Educational planning is the roadmap. It focuses the attention of administration, board of education, teachers, students and community members, and helps determine where the school district should be going and how to get there. It helps identify where the pitfalls are over the short-term. Without planning, the operational and functional performance of the school district will be less than optimal and the overall objectives and goals of the district will be difficult, at best to achieve. Educational planning is an organized thought process participated in by administration, board of education, teachers, students and community members. The ultimate result is the determination of long-term goals and objectives, and the short-term implementation of specific goals using focused techniques, tactics, and strategies which will permit the school district to meet long term goals and objectives.

نظام آموزشی استرالیا

... Australiaبهره‌گیری از فناوری اطلاعات در نظام آموزشی استرالیا

هر یک از ایالتها و مناطق هفتگانه استرالیا دارای وزیر آموزش و پرورش جداگانه‌ای هستند. در عرصه ملی نیز این وزارتخانه‌ها شورایی وزارتی در زمینه آموزش، اشتغال، تربیت و امور جوانان را تشکیل می‌دهند. شورای مزبور (MCEETYA) نقش اساسی را در ترسیم سیاستها، اهداف و مقاصد ملی دارد. اجرای سیاستهای ملی شورای مزبور در ایالتها و مناطق مختلف بر عهده وزارتخانه‌های محلی یاد شده است. هدف اساسی استرالیا در زمینه توسعه فناوری اطلاعات در مدارس به‌صورت زیر تصریح شده است:هنگامی که دانش‌آموزان از مدرسه فارغ‌التحصیل می‌شوند، باید در به کارگیری فناوریهای نوین، بویژه فناوری اطلاعات و ارتباطات مطمئن، خلاق و بهره‌ور باشند و تاثیر آن فناوریها را در جامعه بخوبی درک کنند. سیاست استرالیا در به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش مبتنی بر تحقق نقش آموزش و پرورش در تقویت" جامعه‌ای عاری از تبعیض، خلاق و دانشمدار در عرصه اقتصادی است ... آموزش و پرورش نیز باید همگام با رشد دانشمداری جامعه استرالیا و پیوند آن با دیگر نقاط دنیا توسعه یابد".فناوری اطلاعات به‌منظور بهبود و افزایش کیفیت، دسترسی و کارایی هزینه‌ای ارائه آموزش با آموزش و پرورش ممزوج شده است. این امر منافع زیادی را به‌دنبال دارد که از آن جمله می‌توان به ایجاد شبکه‌های حرفه‌ای یادگیری در سازمانهای مختلف به‌منظور مواجهه بهتر با چالشهای رقابت جهانی اشاره کرد. برای دستیابی به این چشم‌انداز مشترک دانش‌آموزان، معلمان و نظام آموزش استرالیا، شورای ملی آموزش و پرورش بر اولویتهای زیر تاکید کرده است ـ:کسب اطمینان از ایجاد فرصتهای لازم برای تمامی فراگیران در استفاده موثر آنان از فناوریهای نوین توسط آموزش و پرورش ـ؛پشتیبانی از کارکنان آموزش و پرورش در برخورداری از مهارتهای لازم به‌منظور بهره‌گیری بهینه از قابلیتهای فناوری اطلاعات و ارتباطات در انتقال یادگیری ـ؛دسترسی موثر و کم‌هزینه به اینترنت توسط تمامی فراگیران بدون توجه به موقعیت جغرافیایی آنان ـ؛ترویج همکاری در راستای توسعه و انتشار محتوای دیجیتال آموزشی مطلوب، خدمات و برنامه‌های کاربردی که فراگیران را قادر به بهره‌گیری بیشینه از منافع آموزشی از طریق بر خط می‌کند که این امر منجر به توسعه بازار و افزایش درآمد صادراتی خواهد شد ـ؛تسهیم فعالیتها و پژوهشهای پیشرو در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات ـ؛همکاری و هماهنگی با سطوح مختلف سازمانهای دولتی برای کسب اطمینان از توسعه سیاستها و چارچوبهای قانونی پشتیبانی از درک اهمیت فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش و پرورش.راهبردهای شورای ملی آموزش و پرورش استرالیا مبتنی بر پیگیری فعالیتهای هماهنگ در تمامی بخشهای آموزش و پرورش است. تا به امروز، چهار طرح راهبردی ملی مورد ملاحظه قرار گرفته است: طرح عملیاتی آموزش و پرورش ملی، طرح عملیاتی بخش آموزش و پرورش فنی و حرفه‌ای، طرح عملیاتی بخش آموزش عالی، طرح عملیاتی بخش آموزش مدرسه‌ای و یادگیری در دنیای بر خط.برای تحقق اهداف، شورای ملی آموزش و پرورش استرالیا به تشکیل گروه کاری ویژه نظارت بر عملکرد آموزش ملی (NEPMT) مبادرت کرده است که وظیفه آن، توسعه معیارهای کلیدی برای نظارت بر اهداف ملی مزبور و ارائه گزارشهای منظم در این زمینه است. این گروه در سال ۲۰۰۰ فعالیتهایش را با تعیین معیارهای نظارتی و ارزیابی مزبور شروع کرد. در گزارش مربوط به‌طور مفصل به محتوای یادگیری مهارتها و دانش به‌عنوان نتایج فعالیتها، معیارهای روند و منابع جمع‌آوری داده‌ها، راهبرد نظارت بر چارچوب مهارتها و دانش فناوری اطلاعات و ارتباطات، ساختار نظارتی و هزینه‌ها و منافع ناشی از برنامه نظارتی اشاره شده است.در سال ۲۰۰۱، گروه کاری مزبور طی گزارشی به تشریح ویژگیهای نظامهای اطلاعاتی و ارتباطی لازم برای دسترسی، جمع‌آوری، دستکاری و ارائه اطلاعات پرداخت. در همین سال، شورای ملی آموزش و پرورش استرالیا اقدام به تشکیل گروه کاری جدیدی کرد که وظیفه آن، سنجش عملکرد فعالیتها و ارائه گزارشهای مربوط بود. در واقع، گروه مزبور موظف به پیگیری پیشنهادهای گروه قبلی است و انجام فعالیتهای تخصصی‌تر را در این راستا مورد ملاحظه قرار می‌دهد. از مهمترین اقدامات گروه اخیر که طی گزارشی در سال ۲۰۰۲ ارائه شد، می‌توان به ایجاد چارچوبی برای سنجش معیارهای کلیدی عملکرد بر اساس پیشرفتهای مربوط به دستیابی به اهداف ملی مورد نظر در مدارس و توسعه چارچوبی برای ارائه گزارشهای مربوط به فعالیتهای مزبور اشاره کرد. گزارش

یاد شده هر ساله ارائه می‌شودو منعکس کننده سازوکارهای موثر در بهبود عملکرد برنامه‌ها و عوامل درگیر در آن است.-منبع http://bashari.blogfa.com/post-۳۹۲.aspx

روش تحقیق در مدیریت آموزشی

...educational managementارائه چند نمونه از موضوعات روش تحقیق در مدیریت آموزشیامیر حسین محمد داودی ۱-بررسی روش یادگیری دانش آموزان تیزهوش و عادی۲- بررسی تاثیر موسیقی بر آرامش روحی و روانی کودکان پیش دبستانی از نظر مربیان کودکستان ها۳- مهارت های زندگی والگو های رفتاری۴- بررسی موانع کاربرد وسایل و مواد کمک آموزشی در مدارس ابتدایی۵- نقش روش های تدریس در پرورش خلاقیت دانش آموزان ابتدایی۶- بررسی رابطه بازی با رشد اجتماعی دانش آموزان دوره ابتدایی منطقه پاکدشت از نظرآموزگاران۷- رابطه عزت نفس با انتخاب رشته تحصیلی در بین دانش آموزان دختر رشته های ریاضی تجربی۸- مقایسه نگرش های معلمین مقطع ابتدائی درباره نقش سابقه کار و تجربه معلم در بازده آموزش۹- تأثیرگذاری روشهای خلاقیت در آموزش و یادگیری دانش‌آموزان ۱۰- شکل گیری مفهوم خداوند در ذهن کودکان (۱۲- ۷) سال۱۱- بررسی میزان تأثیر برقراری روابط انسانی مدیران در محیط کار با عوامل از دیدگاه معلمین۱۲- بررسی عملکرد حافظه کوتاه مدت کلامی در بازشناسی و یادآوری »۱۳- بررسی رابطه سطح تحصیلی و رشته تحصیلی والدین با انتخاب رشته تحصیلی فرزندان۱۴- بررسی میزان آشنایی دانش آموزان پایه سوم دوره راهنمایی با روش های صحیح مطالعه و تاثیر آن بر پیشرفت تحصیلی۱۵- آموزش فلسفه به کودکان۱۶- تربیت کودک از دیدگاه اسلام۱۷- بررسی و مقایسه روش عادی و ویژه آموزش در شکوفایی خلاقیت۱۸- بررسی نگرش به تعارض و سبک مدیریت تعارض مدیران مدارس۱۹- رابطه شیوه فرزند پروری با خلاقیت و پیشرفت تحصیلی ۲۰-بررسی میزان اطلاع و بکارگیری اصول مدیریت فراگیر (مکف) توسط مدیران و رابطه آن با اثربخشی مدارس ازدیدگاه معلمان مدارس عقب مانده ذهنی شهر تهران

کاربرد نظریه مدیریت علمی در نظارت آموزشی

مدیریت علمی تیلور مفاهیم سنتی نظارت و راهنمایی را تا حد زیادی متحول ساختS.management in education مقدمهدر دهه های اولیه قرن بیستم که همزمان بود با گسترش نظریه مدیریت علمی در صنایع و تجارت مشاهده می گردید که با به کار بردن اصول و یافته های مدیریت علمی در صنعت و تجارت نتایج نسبتا موفقی را عاید آنها می نمود . پس از این مشاهدات بود که این نظریه (نظریه مدیریت علمی) و یافته های آن توسط متخصصان تعلیم و تربیت در مدارس و مکان های آموزشی به کار گرفته شد.در این دوران همزمان با تحولات جدید علمی و صنعتی، مفهوم نظارت و راهنمایی در مدارس تغییر یافت. به این صورت که به معلمان دستورالعملهایی داده می شد که موظف بودند طبق آنها عمل نمایند و هدف راهنمایان از بازرسی مدارس آگاهی از این امر بود که معلمان مطابق دستورات انجام وظیفه می کنند یا خیر. علاوه بر آن بتدریج با تاکید بیشتر بر جنبه های مختلف روابط انسانی معلم به عنوان عنصری مستقل اعتبار و اهمیت بیشتری یافت، البته او در فرایند آموزش نقش مهمی نداشت(وایلز ۱۹۶۷).تاثیرات ناشی از مدیریت علمی فردریک تیلور در آموزش و پرورش موجب پیدایی اندیشه ها، روشها، و یافته های جدیدی شد که مفاهیم سنتی نظارت و راهنمایی را تا حد زیادی متحول ساخت.(وایلز۱۹۶۷).نتایج کاربرد مدیریت علمی در آموزشدر همین زمان بود که آموزش و نظارت و راهنمایی آموزشی به موضوعاتی تخصصی تبدیل شد.(وایلز و باندی ۱۹۸۶). حال به برخی از نتایج کاربرد مدیریت علمی در آموزش و پرورش و به تبع آن در نظارت و راهنمایی آموزشی اشاره می کنیم.۱- اصلاح رابطه بین معلمان و راهنمایان آموزشی :در آن زمان که راهنمایان آموزشی روش کار معلمان را به تنهایی انتخاب می نمودند و به آنان

تحمیل می کردند، تحت تاثیر اصول مدیریت علمی به کشف قوانین آموزشی و یافتن بهترین روشهای آموزشی و نظارت بر اعمال آنها به وسیله معلمان واجد شرایط و کارآزموده مبادرت ورزیدند. بدین ترتیب رابطه خشک و مستبدانه بین معلم و راهنمای آموزشی جای خود را به رابطه ای علمی و منطقی داد . زیرا تحت قانون علمی هیچکدام بر دیگری برتری نداشتند. وظیفه راهنمای آموزشی این بود که با روشهای مختلف معلمان را مطابق با معیار ها نگه دارد (لوسیو و مک نیل، ۱۹۶۹).۲- تعیین ویژگیهای حرفه ای معلمان:یکی دیگر از نتایج این نظریه در آموزش و پرورش تعیین خصوصیات حرفه ای معلمان بود. این خصوصیات باید به دقت و در چهارچوب خاصی تعیین و تدوین می شد. همانطور که گفته شد یکی از وظایف راهنمایان آموزشی‌آن بود که بسنجند آیا روش کار معلمان با معیار های وضع شده در آموزش و پرورش مطابقت دارد یا خیر و چنانچه با این معیار ها مطابقت ندارد به آموزش مجدد آنان مبادرت نمایند. بر طبق این اصول راهنمایان آموزشی باید معلمان را باجزئیات کارشان و به ویژه روشهای تدریس آشنا می کردند و برای دستیابی به نتایج مطلوب ابزار و لوازم مورد نیاز آنان را فراهم کرده،در اختیارشان قرار می دادند.۳- ایجاد انگیزه کاری:نتیجه بارز نظارت و راهنمایی علمی در آموزش و پرورش ایجاد تحرک و انگیزه لازم برای دست یابی به نتایج مطلوب آموزشی بود. راهنمایان آموزشی باید معلمان را مطابق با معیارهای جدید علمی هدایت کنند و با تشویق و تقویت آنان به اشکال گوناگون، از قبیل پرداخت مزایا، ترفیع، ارتقا، تشویق، احترام اجتماعی، و کمک به پیشرفت حرفه ای آنان، به نتایج مطلوب آموزشی برسند.۴- کشف و ابداع " بهترین شیوه های تدریس.:" تحول دیگری که تحت تاثیر مفاهیم جدید نظارت و راهنمایی آموزشی علمی به وجود آمد حاکم شدن جو علمی بر آموزش و پرورش بود، یعنی تاثیر یافته های علمی بر ابعاد و اجزای گوناگون آن. تا قبل از آن، نگرش حاکم بر مسائل آموزش و پرورش مبتنی بر نتایج تحقیقات علمی نبود، بلکه مبتنی بر تجارب شخصی و بیشتر از آن مبتنی بر سیاستهای اداری ای بود که به وسیله افراد خاص و برگزیده ای وضع شده بود. شایان ذکر است که علی رغم حاکم شدن جو علمی بر آموزش و پرورش هنوز آموزش و پرورش به مفهوم امروزی آن دارای پشتوانه علمی و تحقیقاتی غنی نبود. در این هنگام، به طور همزمان، روشهای جدیدی برای سنجش و ارزشیابی فعالیت های آموزشی دانش آموزان ابداع شد که هدف از آن اصلاح الگوهای قدیمی و قواعد کلی آموزشی بود. عامل تعیین و انتخاب روشهای آموزشی، نتایج تحقیقات علمی بود، نه تفکرات و نظریات افراد مسئول که بیشتر بر قواعد تجربی استوار بود. همچنین تحقیق و سنجش و ارزشیابی فعالیت های آموزشی در حوزه نظارت و راهنمایی آموزشی قلمداد می شد.(لوسیو و مک نیل ۱۹۶۹).۵- محور قرار گرفتن دانش آموز:یکی دیگر از نتایج تاثیر اصول مدیریت علمی و کاربرد یافته های آن در آموزش و پرورش، این بود که برای اولین بار دانش آموز محور اصلی برنامه های آموزشی قرار گرفت. بدین ترتیب باید همه کارکنان و وسایل و تجهیزات آموزشی در جهت به حداکثر رساندن رشد و پرورش دانش آموز به کار گرفته می شدند و معلمان نیز به عنوان کسانی که عامل این باروری یا بهره وری بودند باید به حداکثر کارآیی و اثربخشی در کارشان نایل می گردیدند.۶- تاکید بر سنجش و تحقیق:یکی دیگر از نتایج نظارت و راهنمایی علمی در آموزش و پرورش تاکید بر آزمایش و تحقیقات کنترل شده به وسیله متخصصان بود. در ابتدای کار، آزمایش و تحقیق فقط به وسیله متخصصان انجام می گرفت، اما به تدریج معلمان نیز به سنجش و تحقیق پرداختند. همکاری گروهی معلمان و متخصصان برای رسیدن به نتایج مفید تر به تحقیقات تازه ای منجر شد و ارتباط معلم با دیگر مراکز و مراجع علمی در جامعه به تدریج توسعه یافت.* ارائه توسط: کاوه محمدی

ویژگی های معلم در قرن ۲۱

...teacher in ۲۱ centuryدر فضای آموزشی قرن ۲۱ مقوله های سرعت، دقت و اطلاعات و فناوری های نوین مطرح است مقدمهدر فضای آموزشی قرن ۲۱ مقوله های سرعت، دقت، مهارت و اطلاعات و فناوری های نوین مطرح است. در این فضا،

کلاس درس، تحت عنوان سلف سرویس عمومی و مدرسه، تحت عنوان جمهوری دانش نام می گیرد که از استانداردهایی خاص پیروی می کنند که باید در به کارگیری آنها دقت های لازم اجرائی ویژه لحاظ گردد. لذا وجود خصوصیات و شرایط لازم در فرایند یاددهی ـ یادگیری در کلاس درس که مطابق نیازها و ویژگی های فراگیران می باشد، طبق استاندارد سازی یعنی تعیین آنچه که باید انجام شود و اجرای آن، باید به بهترین وجه ترسیم شود. در این فضای آموزشی عقیده بر این است که به منظور تدوین استانداردها بالاخص در یک کلاس و فضای آموزشی باید برنامه و نیازهای فراگیران لحاظ گردد. محیط آموزشی لازم است با تکنیک های جدید آموزشی آراسته گردد، زیرا عقیده بر این است که انطباق های خلاق پویا به طور مؤثری در فضای کیفی آموزشی تأثیر دارد. انطباق های خلاق می توانند برنامه های درسی را به یکدیگر مرتبط کنند و مفاهیم عینی- ذهنی را عینی تر سازند و برخی درس ها و محتواها در فضای مناسب که بر اساس استانداردها غنی شده اند بر یادگیری تأثیر به سزایی دارد. بیان مسالهدر آستانه قرن بیست و یکم در حوزه آموزش و پرورش با توجه به سطح انتظارات افکار عمومی، نسبت به برون دادهای فعلی نظام تعلیم و تربیت کاستی های قابل توجهی احساس می شود. از طرفی تغییرات سریع به وجود آمده در عرصه های مختلف و تغییر نیازمندی های جامعه، بروز حرف و مشاغل جدید، همگی ضرورت بازنگری در فرایند آموزش و پرورش را فراهم کرده است. در نگرشی سریع به آموزش و پرورش برای جلب اعتماد عمومی، تربیت معلم شایسته مطرح می باشد. لذا پرداختن به برنامه آموزشی در آموزش و پرورش که بخشی از آن معلمان خلاق و شایسته می باشند ضروری به نظر می رسد. راجر کافمن می نویسد درجه ی موفقیت یک نهاد یا سازمان آموزشی به میزان هم خوانی قصد آن سازمان با قصد جامعه بستگی دارد. (پرویزیان، سایت آموزش و پرورش)باید توجه داشت که برنامه ریزی آموزش و پرورش قبل از این که بر شاخص های کمی استوار باشد تاکید بر کیفیت دارد لذا باید برنامه های پیش بینی نشده در جهت بهبود کیفیت آموزش و در راس آن معلمان به عنوان مجریان اوامر آموزشی باشد و فرایند تصمیم گیری ها باید بر اساس یک الگوی مشخص و هدفمند صورت گیرد. ضمن این که آموزش و پرورش ما در حال حاضر با بسیاری از جوامع تطبیق داشته است ولی برای رسیدن به اهداف متعالی سازمان و رسیدن به استانداردهای لازم نیاز به بازبینی و چاره اندیشی دارد و این بازبینی می بایست در سطوح مختلف نظام آموزشی و علی الخصوص در بازنگری روش آموزش در مقاطع مختلف صورت پذیرد. بنابراین در این مقاله، سوالات ذیل مطرح است. نظام آموزشی در قرن بیست و یکم چگونه است؟ ویژگی های معلم در قرن بیست و یکم چیست؟اهمیت موضوعتحولات سیاسی کشورهای مختلف جهان در قرن گذشته بحران های اجتماعی- اقتصادی، فرهنگی و... بدنبال داشته است. این مسائل باعث شده که کارآیی نظام های آموزشی فعلی مورد سؤال قرار گیرد و بازنگری در آنها لازم و ضروری به نظر برسد و برای مقابله با مسائل مذکور و ارتقاء کیفی نظام آموزشی نیاز به اتخاذ برنامه ریزی استراتژیک و استاندارد آموزشی بیش از هر زمان دیگر احساس می شود. ضمناً در کشورهای جهان سوم علاوه بر موارد یاد شده، افزایش تقاضا برای آموزش، افزایش هزینه های آموزش و پرورش و تامین آن، کاهش کیفیت آموزشی، سست شدن مدیریت نظام آموزشی، عوامل چالش برانگیز به نظر می رسند که در پیش روی کارشناسان و دست اندرکاران نظام های آموزشی خودنمایی می کند. در کشور ما نیز با استفاده مدارک موجود (عسگری، ۱۳۷۳- بازرگان، ۱۳۷۴) مشکلات مذکور وجود دارد و تجدید نظر در کمیت و کیفیت بخش آموزش و پرورش کشور اجتناب ناپذیر می باشد. از طرفی هر گونه تغییر یا اصلاح در برنامه های آموزشی باید مبتنی بر نظریه های شناخته شده و استاندارد شده صورت گیرد در غیر این صورت تغییرات تکراری بی ثمر ناپایدار همراه با تجارب تلخ آموزشی خواهد بود. انگیزه ی مقاله ی حاضر نیز بر همین اساس می باشد و ضمن ترسیم آموزش و پرورش در قرن بیست و یکم و ضرورت در سطح کلان ارائه شود تا در آینده بتواند در ارتقاء کیفیت و کمیت آموزش موثر باشد.محتوای فضای قرن بیست و یکمهم اکنون قرن بیستم به انتهای خود رسیده و هزاره سوم آغاز شده است. قرن بیستم پرحادثه ترین قرن های بشری بود. دو جنگ جهانی اول و دوم که در کشتار و ویرانی نظیری برایشان نبود، انقلاب روسیه و چین که ادعا

داشت وضع بشر را از بیخ و بن دگرگون می سازد. فروپاشـی شوروی و اروپای شـرقی، افول انقلاب فرهنگی چین، برچیـده شـدن بساط سلطنت در چند کشور، نظیر مصر و ایران، استقلال یافتن کشورهای استعمار زده، پیشرفت عظیم علم و فن، شکافتن اتم، پیاده شدن در کره ی ماه، کامپیوتر و اینترنت، آلودگی محیط زیست، مباحث جهانی شدن، IT، دولت الکترونیك و رویداد دیگر از این نوع، همگی زاییده ی این قرن می باشد. همه ی این تحولات، بسی سترگ تر و پیچیده تر در قرن ۲۱ خواهد بود.با این سرعت تغییر و تحولات جهانی عجیب است که انسان، همان انسان قبل با قالب های قدیمی باقی بماند و کلاس های درس، همچون گذشـته و به شیوه هـای متـداول سـنتی و مکتب خانه ای باقی بمانـد و نظام های آموزشـی، متحول نشود. بایـد طرح و برنامه ریزی تازه، آموزش نوین مدرسه و کلاس و بالاخره معلم با روش های جدید راه انداخت. لذا بحث اسـتانداردها در فضاهای آموزشی و کلاس درس و روش هـای یـادگیری، زیربنـای تحولاـت و تغییرات بنیـادی می باشـد. در قرن بیسـت و یکـم، انفجـار جمعیـت یادگیرنـده، سـرعت ارتباطـات جهـانی و افزایش آموزش و افزایش انتظـارات، وجود سـلاح هـای بنیان افکن، تجربه های شـکست خورده ی مـدل قبلی، فاصـله ی هولناك میان علامتی هشـدار دهنده است بر این که نظامی ماورای آنچه که بوده، باشد و شاید مقوله ی اسـتانداردسازی، حرکتی باشـد به سـمت ایجـاد تعـادل لاـزم چرا که بعضـی هـا اسـتانداردسازی را هماهنگی برای رسـیدن به خوشـبختی نظام ها می داننـد.فرق قرن بیست و یکم با قرون گذشـته در این خواهـد بود که مرز های حفاظ و دریچه های اطمینان در آن به حداقل کارایی می رسـند و مشـکل های موضـعی تبدیل به مشکل های جهانی می شوند. بنابراین باید در قرن بیست و یکم پایه های نظام آموزشی را محکم تر و ریشه دارتر کنیم تا بتوانیم در مقابله با این تغییر و تحولات، سـرفراز بایستیم. و استانداردسازی در آستانه ی قرن بیست و یکـم، چیز عجیب و غریـبی نیست. بلکه علمی کردن نظـام آموزشـی و مطـابقت دادن آن بـا تحولاـت روز می باشـد و آمـوزش و پرورش با کمك استاندارد سازی باید برای فردایی بهتر و شفاف تر، آماده شود. (خنیفه، سایت آموزش و پرورش)مسائل اساسی در آمـــوزش و پـــرورش قـــرن ۲۱کسی به طور قطع نمی تواند ابراز نظر کند که قرن بیست و یکم دارای چه ویژگی هایی خواهد بود اما آنچه مسـلم است این است که دنیا ماننـد هزاران سال قبل، روال آرام و کنـدی نخواهد داشت و بسـی جای امید است که انسان با تکیه بر هوش و تفکر خود که از ویژگی های سـتایش شده او در قرآن کریم می باشد و به واسـطه ی آن به عنوان اشـرف مخلوقات معرفی شده است، راهکارهایی در برابر موانع آن قرن بیابد. اما آنچه که به نظر می رسد آموزش و پرورش با چهار مسئله ی مهم در قرن بیست و یکم مواجه خواهـد بود که اگر از هم اکنون درصـدد پاسـخ قاطع برای آن نباشـد، نگران کننده خواهد بود. * جمعیت افزاینده دانش آموزی و برنامه ریزی دقیق و پیش نگر * کیفیت آموزش و اسـتاندارد های علمی جهانی و بومی * افزایش بهره وری در همه ابعاد * مطالعات تطبیقی و تحول بر مبنای زمان و ضـرورت و فرهنگ ویژگی های معلم در قرن ۲۱از آنجایی که قرن بیست و یکم، قرن اطلاعات، ابتکار و مهارت و سـرعت می باشد بنابراین ویژگی های معلم در این قرن بر اساس این اصول می باشد.الف) اطلاعـات:ویژگی معلم، بالاـ بردن اطلاعـات و به روز کردن آن است. در بحث اطلاعات ((برنامه ICT فناوری اطلاعات)) جایگاه ویژه ای دارد کـه بـه آن می پردازیم.۱- آشـنایی فنـاوری آموزشـی: برای کسب موفقیت در قرن بیست و یکم، معلمان بایـد دانش آموزانی تربیت کننـد که یادگیرندگان مادام العمر باشـند و این مسـیر نمی گردد مگر این که فرایند یادگیری مبتنی بر انتقال صـرف دانش تغییر پذیرد بنابراین معلمان باید با اسـتفاده از کامپیوتر و اینترنت و کاربرد آنها تدریس واقف باشـند و دانش آموزان را نیز به این امر ترغیب کننـد. فنـاوری اطلاعـات به مـا می گویـد آن چه که تا دیروز درست بوده امروز ممکن است نادرست و حتی گمراه کننـده باشـد، بنابراین معلمان با اسـتفاده از این تکنیك باید معلمانی محقق و پژوهشـگر باشـند و دانش آموزان پرسـش گر امروز و پژوهشگر فردا تربیت کنند.۲- آشنا با استاندارهای جهانی کیفیت کار۳- بالاـ بردن اطلاعات عمومی: معلم قرن بیست و یکم در همه ی زمینه هـا اطلاعـات خـود را بالاـ ببرد نه فقـط در زمینه رشـته ی تـدریس خـود چرا که بسـیاری از علـوم به هم وابسـته انـد. اصـطلاحات رایج روز را بشـناسد، امور سیاسـی، اقتصادی، اجتماعی جامع خود را بداند و در نهایت به علم روان شناسی آگاه باشد

چرا که یک معلم بیش از معلم بودن خود باید یک روان شناس آگاه و خبره باشد.۴- تدریس نوین: استفاده از روش تدریس فعال و همگام با روز، روش هایی تدریس معلم را ویژگی خاص می بخشد عبارتنند از : روش همیاری، روش تدریس فعال، روش بارش مغزی، روش ایفای نقش، روش نمایشی، روش بحث گروهی، روش حل مسئله، روش استقرایی، روش اکتشافی. تمامی این روش ها را می شناسد و می داند که هر یک را در چه درسی و در چه کلاسی به کار گیرد و به تعبیری تدریس او مبتنی بر استانداردها است و تدریس بر اساس استاندارد نوعی بهبود فرایند کار در آموزش و پرورش است.۵- شرکت در دوره های ضمن خدمت: معلم همیشه خود باید در حال فراگیری علم باشد و اطلاعات جدید و نو را بگیرد، در طول کار خود همیشه یکسان تدریس نکند و نکات را از جهات مختلف و زوایای متعدد بیان کند. لازمه ی این کار، شرکت در دوره های ضمن خدمت آموزش معلمان است.۶- آشنایی با اصول روانشناسی تربیتی: از آنجائی که معلم در طول تدریس خود نیاز به ارتباط مقابل دارد، بنابراین باید مخاطبان خود را شناسایی کند. بداند در چه شرایطی زندگی می کنند، تا حدی از خانواده آنها مطلع باشد. در این صورت می تواند پیام های یاددهی خود را شفاف منتقل سازد.۷- داشتن طرح درس: معلم، باید زمان تدریس خود را حساب کند کتاب مورد تدریس را با طرح درس سالانه، بودجه بندی کند و همچنین طرح درس روزانه، داشته باشد و اطلاعاتی کافی و جامع درباره ی مراحل طرح درس نویسی داشته باشدف ارزشیابی تشخیصی،تکمیلی، پایانی را بداند و در مراحل تدریس خود به کار بندد. هدف های جزئی و کلی و هدف های رفتاری را شناسایی کند. حیطه های آموزشی (دانش، درک و فهم، کاربرد،ترکیب قضاوت) را بداند و در طرح ریزی سؤالات و ارزشیابی های مستمر خود که در طرح سالانه خود در نظر گرفته است اعمال نماید.ب) ابتکـــاردومین ویژگی قرن بیست و یکم، قرن ابتکار بود که در این زمینه، معلم باید دارای ویژگی های زیر باشد.۱- خلاق است: معلم قرن بیست و یکم در این رابطه ی خود خلاق است، دست به شیوه های جدید می زند و دانش آموزان را نیز خلاق با می آورد هر اندازه دانش آموز از نظر اطلاعات، غنی تر باشد. انگیزه ی خلاقیت که در نهاد او بالقوه وجود دارد به فعلیت می رسد و این صورت نمی پذیرد مگر این که معلم و راهنما خودش، آراسته به صفت خلاقیت باشد.۲- ایجاد دنیای پرسش در کلاس: معلم مبتکر، کسی است که همیشه سؤالی برای مطرح کردن در کلاس داشته باشد و حس انگیزه ی کنجکاوی دانش آموزان را تحریک کند. آنان را به فعالیت و جنبش وا دارد. (در کلاس مرده و خسته کننده، مرتباً دیدگان دانش آموزان فقط به عقربه های ساعت می باشد)، را روشن سازد و عشق یادگیری فنون جدید را در آنها زنده کند.۳- ایجاد دنیای تخیل در کلاس: معلم مبتکر به تخیل دانش آموزان احترام می گذارد. یک انشای نو یا یک نقاشی غیر عادی را به مسخره نمی گیرد، از جنبه ی خلاقانه و مبتکرانه به آن می نگرد زیرا تخیل است که خلاقیت و ابتکار را به دنبال دارد.۴- واهمه نداشتن از شکست: معلم مبتکر در به کارگیری مسائل از هیچ گونه شکستی نمی هراسد بلکه قوی و استوار می ایستد، طرح های خلاق خود را آزمایش می کند و جواب و نتیجه را می گیرد و به همه منعکس می کند.۵- خطرپذیری: معلم مبتکر در راه خود هر گونه خطری را می پذیرد اعم از خطرات مالی یا غیر مالی، زیرا به هدفش امیدوار و معتقد است.۶- قدرت تغییر پیش فرض ها: معلم مبتکر پیش فرض های جدید ارائه می دهد و به یک مسئله از زوایای مختلف می نگرد، پیش فرض های قدیمی برای او جالب نیستند، می اندیشد در ذهن خود ((چرا)) پروری ذهنی ایجاد می کند و پیش فرض ها را تغییر می دهد، تجربه می کند، می آزماید تا بالاخره روشی جدید و طرحی نو در اندازد.۷- تشخیص پیش نیازهای دانش آموزان: یکی از زمینه فعالیت های معلم این است که از کجا شروع کند و پیش نیاز فراگیران او چیست؟ نقطه ی شروع مبتکر سنتی و معمولی نیست، بهترین نقطه ی شروع را به کار می بندد، گاهی با طرح سؤالی نوین با آوردن وسیله با ماکتی سؤال برانگیز و...۸- درمان ناتوانایی های یادگیری: معلم مبتکر دانش آموزان ناتوان را شناسایی می کند و به درمان آنها می پردازد. معلمی که با دانش آموزان یک دست خلاق و توانا کار کند، ابتکار خاصی شاید نتواند در کار خود به کار ببندد، اما معلم مبتکر کسی است که با به کار بردن روش ههای جدید آموزشی به دانش آموزان ناتوان کمک کند.۹- شناخت

تفاوت های فردی: معلم مبتکر به تفاوت های فردی دانش آموزان توجه دارد . می داند به هر کدام چه مسئولیتی بدهد و در چه زمینه ای آنها را خلاق بار آورد و استعدادهای نهان آنان را در چه رشته ی تحصیلی بارور سازد.ج) مهارت و سرعتسومین ممیزه ی قرن بیست و یکم، مهارت و سرعت است که معلم باید دارای ویژگی های زیر در این مقوله باشد.۱- مهارت های فردی: شامل قدرت طرح ریزی مدل ذهنی، به کارگیری اصول منطقی در تدریس، قدرت تجزیه و تحلیل مسائل قدرت تصمیم گیری.۲- مهارت های ارتباطی: مهارت های ارتباطی معلم شامل ویژگی های: کنترل احساسات، فن بیان، به کار بردن شعر و امثله در تدریس و گزارش دهی صحیح می باشد.۳- مهارت در تدریس: بیشترین تأثیر در اثر بخشی کار معلمان، مهارت در تدریس و اطلاع از دانش تدریس است و ارتباطی خاص بین دوره کارآموزی و عملکرد معلمان وجود دارد، معلم قرن بیست و یکم باید با فنون جدید تدریس آشنا باشد و آنها را در تدریس خود به کار گیرد.۴- استفاده از وسایل کمک آموزشی (تکنولوژی آموزشی): یکی از مقوله هایی که به مهارت و سرعت تدریس معلم کمک می کند به کار بردن وسایل کمک آموزشی در امر تدریس می باشد به ویژه در دوره مقطع ابتدایی.۵- مهارت تفکر انتزاعی: معلمانی که تفکر انتزاعی بالایی دارند می توانند با دیدهای متفاوت به یک مسأله یا مشکل بنگرند(از دید خودشان، دانش آموزان، مشاوران، مدیران، اولیاء و ...) بنابراین می توانند راه حل های متفاوتی ارائه دهند و درباره ی مزایا و معایب هر برنامه، فکر و بهترین راه را انتخاب کنند و اگر نتایج پیش بینی شده، تحقق نیابد مشتاقند که برنامه را تغییر دهند. در هنگام برنامه ریزی مشکلات اضافی را می توانند حدس بزنند و قبل از این که مشکل روی دهد به طور منظم و اصولی پیشگیری هایی را تدارک ببینند، مهارت تفکر انتزاعی باعث می شود معلمان در امر یاددهی موفق تر باشند.۶- مهارت تجزیه و تحلیل مسائل: این معلمان سطح تفکر انتزاعی فوق العاده بالایی دارند. در حوزه کلامی از هوش زیادی بهره مندند، سرشار از اندیشه های عالی هستند. درباره موضوعات گوناگون به روشنی بحث می کنند، می دانند انجام چه کارهایی لازم است و چه کارهایی ضرورت و اهمیت ندارد.نکته ای که قابل ذکر است این که هر چند در قرن بیست و یکم تحولات جهانی و واژه ی سرعت اطلاعات، ابتکارات، مفاهیم کلیدی و خاص می باشند اما ویژگی های معلم در فرهنگ دینی ما همیشه جای خود را دارد که در کنار ویژگی های قبلی اهمیت فراوان و به سزایی دارد چرا که هدف از تعلیم و تربیت فراگیران تنها در زمینه علم نیست بلکه تربیت و پرورش دینی و رشد خصوصیات اخلاقی بسیار مهم است که در این جا به ویژگی های اخلاقی معلم در قرن بیست و یکم می پردازیم.د) ویژگی های اخلاقی۱- مراعات آداب و رسوم اجتماعی: بسیاری از سعادت های اجتماعی مرهون ادب و مراعات آداب و رسوم اجتماعی است و به بهانه ی پیشرفت علم و تحولات و جهانی شدن نباید معلم که الگوی اخلاق برای دانش آموزان خود است آداب و رسوم اجتماعی خود را کنار گذارد، حصارها را بشکند و حریم عفت و پاکدامنی جامعه را کنار نهد.۲- نشاط و شادابی: معلم باید به هنگام ورود به کلاس، مشکلات زندگی خود را که ناشی از تغییر و تحولات جامعه اش می باشد نظیر تورم، گرانی، بیماری ها و ... همه را کنار گذارده و با روحیه ی شاداب و پرنشاط پا به دنیای کلاس نهد.اگر بی نشاطی، کسلی، افسردگی بر او غلبه کند موجب انتقال آن به دانش آموزان نیز می شود و به قول نیچه: ((هیچ کاری که در آن روحیه ی شاد نقش نداشته باشد پیش نمی رود)). (رشد تکنولوژِی، ۸۲)۳- آراستگی ظاهر: هر چند در قرن بیست و یکم سرعت، اهمیت ویژه ای می یابد و زمان و فرصت به حداقل می رسد اما معلم باید فرصت رسیدن به ظاهر را به خود بدهد و با ظاهری آراسته وارد کلاس شود. رسول اکرم (ص) قبل از خروج از منزل، مقابل آئینه می رفته و ظاهر خود را مرتب می کرده است و در جواب این سؤال که چرا تا این اندازه به این موضوع اهمیت می دهند می فرمودند: نمی خواهم باعث غیبت مردم شوم. معلم باید از رسول اکرم (ص) که الگو و اسوه اخلاق است درس بیاموزید.۴- سعه صدر: اگر معلم در عصر تحولات و تغییرات، رفتار هایی خاص از دانش آموزان خود دید باید با سعه ی صدر با آن برخورد کند، دریا دل باشد و توانایی پشت سر گذاشتن هیجان های ناشی از پیشرفت در دانش آموزان خود را داشته باشد زیرا با سعه ی صدر، بسیاری از مشکلات حل می شود ((رب اشرح لی صدری ... و یسرلی امری (سوره

طه، آیه ۲۵))) با سعه ی صدر می توان استعداد درونی فراگیران را شناخت و آنها را شکوفا کرد.۵- اخلاص: بارزترین ویژگی معلم در عصر شکوفایی علم، اخلاص است. مدرسه، درس، کلاس، رفتار، گفتار همه باید بوی اخلاص بدهد. اگر به دنبال آموزش های جدید و تکنیک های جهانی است نباید به خاطر ریا و رخ کشیدن خود و خودنمایی باشد، بلکه باید اخلاص در کار داشته باشد و تنها خود را نبیند بکله هدفش پیشرفت جامعه و تعالی آن باشد و اگر اکسیر اخلاص در کار معلم نباشد هر چند در زمینه ی علمی، معلمی موفق باشد اما ارزش معنوی نخواهد داشت.۶- شخصیت دان به دیگران: معلم موفق در قرن بیست و یکم، کسی است که علاوه بر این که خود متشخص است برای دیگران اعم از دانش آموزان یا همکاران ارزش و شخصیت قائل است و با سخنان کنایه آمیز نباید دیگران را برنجاند، بلکه باید راهنمای بقیه در راه یابی به موفقیت ها باشد دیگران را تحقیر و در جمع سرزنش نکند ((ویل لکل همزه لمزه)) زیرا باعث عقده و کینه در وجود شخص می شود و آتش انتقام را شعله ور می سازد.۷- تعهد در کار: اگر معلم همگام با جامعه پیشرفت کرد و بر تمامی زوایای علوم و فنون جدید دست یافت اما در کارش به خصلت تعهد آراسته نگشت، جز زیان و خسران برای جامعه اش ارمغان دیگری نخواهد آورد. تعهد کاری موجب درست استفاده کردن از اطلاعات علمی می شود، راه بکارگیری صحیح آنها را به معلم می نمایاند و گرنه علم در خدمت نسل کشی و تباهی جوامع می شود؛ همان طور که این وضعیت در غرب حاکم است.۸- تقوا: ویژگی های اولیه و مسلم برای قرن بیست و یکم، تقوا است. اگر معلم آراسته به خوی و خصلت تقوا نباشد، نسلی که تحت تعلیم و تربیت او می باشند عاری از این صفت خواهند بود و کسی که تقوا نداشته باشد تحت تأثیر فرهنگ های مخرب قرار خواهد گرفتو پدیده ی تهاجم فرهنگی را با استقبال خواهد پذیرفت و یا این که دچار غرور علمی کاذب می گردد.۹- وظیفه شناسی: معلم قرن بیست و یکم، دارای خصلت وظیفه شناسی است. از زیر بار مسوولیت به بهانه های مختلف نمی گریزد، تأخیر در کار ندارد، در کلاس درسش اتلاف وقت نمی کند، کم کاری در برنامه اش مفهوم ندارد و حتی گاهی بیش از وظیفه نیز کار انجام می دهد و ایثار می کند، فقط به کار از جنبه ی مالی و سود مادی نمی نگرد و در حین انجام وظیفه اش چشم داشت به تعریف، تمجید یا پاداش و تشویق خاص و ... ندارد.۱۰- رأفت و مهربانی: معلم قرن بیست و یکم، مهربان است و با این صفت کودکان و نونهالان را به خود جذب می کند، پرخاشگر و تندخو و عصبانی نیست، زمینه را برای هر گونه پرسش و سؤال فراهم می کند، اجازه می دهد به راحتی دانش آموزان با او گفتگو کنند، مشکلات درسی یا غیر درسی خود را بازگو کنند.۱۱- نگرش و بینش صحیح: معلم قرن بیست و یکم، نگرشی درست و مثبت از مسائل دارد. مسائل جدید و نوآوری ها را با دید مثبت می نگرد که روحیه رقابت جویی را در او تقویت می کند نه این که کاستی های او را به رخش کشد، در تجزیه و تحلیل این نوآوری ها قوی و قدرتمند است و آنها را مغتنم می شمارد و به خوبی استفاده می کند. (افروز، غلامعلی)۱۲- تقدم منافع جامعه نسبت به منافع خودنتیجه گیریتحول اساسی و پایدار در هر جامعه در گرو متحول شدن نظام تعلیم و تربیت آن جامعه است و محور اصلی تحول و توسعه ی نظام تعلیم و تربیت بهبود کیفیت کار معلم، شناخت و ویژگی های آنها می باشد. معلمان به عنوان پایه گذاران اندیشه های علمی، مبلغان ارزش ها و مسوولیت های اجتماعی به کودکان ما می باشند و حرف اول را در تربیت منابع انسانی می زنند و هیچ حرفه ای همچون شغل معلمی تاثیر موثری در جوامع ندارد. طرفداران و مبلغان تحول و توسعه در جوامع باید بیش از هر کس حامیان واقعی معلمان باشند و سیاست گزاران آموزش و پرورش با در نظر گرفتن حقوق و مزایای شغلی ویژه برای معلمان مدارس و یا دارا بودن مدرک تحصیلی و تخصص و تعهد مورد نظر، دغدغه های زندگی را برای آنان کاهش دهند زیرا معلم یک هدیه الهی است و بسیاری از بزرگان فرهنگ ما و دیگر فرهنگ ها افتخارشان این بوده که سال های پربرکت عمر خود را در مدارس طی کرده اند نظیر پیاژه، اریکسون، مرحوم باغچه بان، استاد نیرزاده، شهید رجایی، باهنر و ...از طرفی معلمان باید بدانند در چه شرایط متحول جهانی زندگی میکنند فکر و عمل و توان خود را محدود به مرزهای جغرافیایی خود نکنند از قدرت ابتکار، خلاقیت و مهارت برخوردار باشند، فعالیتهای خود را محدود به چند کتاب یا جزوه که در

مراکز تربیت معلم یا در طول کار خود با آن آشنا شده اند نکنند زیرا که دنیای پیچیده و متحول امروز مستلزم یادگیری مداوم و فرزند زمان خود بودن و فعالیت، حساسیت و خلاقیت است و به گفته آلبرت انیشتن افراد انسانی را نباید همچون ابزارهایی بیجان در نظر گرفت و جوانان را به مثابه شخصیتهای متعادل و موزون باید به جامعه تحویل داد. (رشد تکنولوژی، شماره ۱۵۵)در پایان از خداوند متعال می خواهیم که به معلمان ما توفیق روزافزون در امر یاددهی عنایت فرماید و آنان را به صفات حمیده، آراسته گرداند و صبوری و بلند همتی و آزاد اندیشی را به آنان اعطاء فرماید تا بتوانند در تربیت و آموزش نسل سالم و صالح و خلاق موفق باشند چرا که آینده ی ایران در گروه کارآیی دانش آموختگان امروز می باشد.منابع و ماخذ:- تکنولوژی آموزشی، شماره ۱۹، اسفند ماه ۱۳۸۲- تکنولوژی آموزشی شماره ۱۹، فروردین ۱۳۸۳- معلم خوب من، آیت اله مظاهری، ۱۳۷۰- سایت آموزش و پرورش www.Amoozeshvaparvaresh. Org-ویژگی ها و قابلیت های مورد انتظار از معلمان، غلامعلی افروز، دانشگاه تهران، ۱۳۸۲-استانداردهای آموزش فضای قرن ۲۱، حسین حنیفه ۱۳۸۲- تدوین استانداردهای کیفیت معلمان، اعظم ملایی نژاد، ۱۳۸۲- رشد مدیریت مدرسه، شماره ۱۵، فروردین ۱۳۸۳ منبع: سایت پژوهش، صدیقه هوشیار

اثربخشی آموزشی

...educational effectiveتوسعه سازمانها درگرو ارتقای سطح دانش، مهارت، رفتار و بینش منابع انسانی استخدیجه زارعی

چکیده

ضرورت آموزش به صورت یک امر طبیعی درآمده است. پیشرفت و توسعه سازمانها و موسسات درگرو ارتقای سطح دانش، مهارت، رفتار و بینش منابع انسانی است. برهمین اساس، اکثر سازمانها دوره های آموزش موجود در داخل یا خارج از کشور برای کارکنان خود برگزار می کنند و اجرای هر دوره متضمن سرمایه گذاری هنگفت است لذا آگاهی از میزان اثربخشی دوره های آموزشی و بازدهی حاصل از آنها برای مدیران بسیار بااهمیت است.ارزشیابی یکی از مهمترین مراحل برنامه ریزی آموزشی است که انجام صحیح آن اطلاعات بسیار مفیدی را درباره چگونگی طرح ریزی و اجرای برنامه های آموزشی دراختیار می گذارد و مبنای مفیدی جهت ارزیابی عملکرد آموزشی مراکز آموزشی به دست می دهد.اگر اهداف را به صورت وضع مطلوب سازمان در آینده تعریف کنیم، اثربخشی سازمان عبارت است از درجه یا میزانی که سازمانها به هدفهای موردنظر خود نائل می آیند (ریچارد دفت، ۱۳۷۷)پیتر دراکر صاحبنظر به نام مدیریت، اثربخشی را انجام کار درست تعریف کرده است. تعاریف دیگری همچون اصلاح رویه های مدیریت، کسب موفقیت، تولید ایده های جدید، تقویت ارزشهای سازمانی، تفکرگروهی، مشارکت و مواردی از این قبیل از جمله تعابیری هستند که در مدیریت معادل با اثربخشی به کار می روند (سلطانی، ۱۳۸۰).تعابیری که باتوجه به مفاهیم بالا می توان برای اثربخشی آموزشی ابراز داشت عبارتند از:!تعیین میزان تحقق اهداف آموزشی؛! تعیین نتایج قابل مشاهده از کارآموزان در آموزشهای اجراشده؛! تعیین میزان انطباق رفتار کارآموزان با انتظارات نقش سازمانی آنها؛! تعیین میزان درست انجام دادن کار که موردنظر آموزش بوده است؛! تعیین میزان توانایی ایجادشده در اثر آموزشها برای دستیابی به اهداف؛! تعیین میزان ارزش افزوده آموزشی؛! تعیین میزان بهبود شاخصهای موفقیت کسب و کار.

مقدمهمفهوم اثربخشی در مدیریت با تغییر میزان موفقیت نتایج حاصل از کار باید مهمترین هدف مدیر باشد. بازدهی کار یک مدیر نیز باید ازطریق صادره های مدیریت سنجیده شود نه میزان وارده ها یعنی موفقیتهای کاری او، نه مجموعه کارهایی که به وی محول می شود یا در روز انجام می دهد. اثربخشی چیزی است که از راه اعمال صحیح مدیریت به دست می آورد و انجام می دهد. اثربخشی چیزی است که مدیر از راه اعمال صحیح مدیریت به دست می آورد و به صورت بازده کار ارائه می کند. تعریف

اثربخشی عبارت است از میزان موفقیت مدیر در زمینه بازدهی و نتایج کاری است که به او محول شده است.درمورد مفهوم اثربخشی آموزش تعریف جامع و مشخصی وجود ندارد زیرا فرایند دستیابی به آن، کار دشواری است. ارزیابی اثربخشی آموزش یعنی اینکه تاحدودی تعیین کنیم آموزشهای انجام شده تاچه حد به ایجاد مهارتهای موردنیاز سازمان به صورت عملی و کاربردی منجر شده است. ارزیابی اثربخشی آموزش یعنی: تعیین میزان تحقق اهداف آموزشی، تعیین نتایج قابل مشاهده از کارآموزان در اثر آموزشهای اجراشده، تعیین میزان انطباق رفتار کارآموزان با انتظارات نقش سازمانی، تعیین میزان درست انجام دادن کار که موردنظر آموزش بوده است، تعیین میزان تواناییهای ایجادشده در اثر آموزشها برای دستیابی به هدفها.باتوجه به مباحث بالا باید گفت که اثربخشی آموزش ازطریق بررسی کارایی درون و برونی نظام آموزش سازمانی تعیین می گردد. یعنی اگر بتوانیم کارایی درونی و برونی سیستم آموزش سازمانها را اصلاح کنیم تقریبا اثربخشی آموزش تضمین می شود (ایرج سلطانی، تدبیر).

ارزشیابیارزشیابی در لغت به مفهوم یافتن ارزشهاست، درواقع ارزشیابی قسمتی از فرایند بقای انسان است به ترتیبی که پیوسته درصدد ارزشیابی اعمال و تجربه هایی است تا عملکرد آینده، رضایت بیشتری را به دست آورد.ارزشیابی فرایندی پیچیده است که در جستجوی عوامل مربوط به عملکرد و اثربخشی یک طرح یا پروژه می پردازد تا انجام پذیری آن را تشخیص داده، راه حلهایی برای مشکلات اجرایی بیابد و پروژه ها و طرحهای مفیدتری برای آینده طراحی کند. (درآمدی بر ارزشیابی فعالیتهای آموزشی و ترویجی، ۱۳۷۳)در ارزیابی نظامهای آموزشی معمولا ـ مفاهیم کیفیت، کارایی و اثربخشی موردتوجه قرار می گیرد. کیفیت با کارایی و اثربخشی رابطه مستقیم دارد. کیفیت نظام آموزشی عبارت است از میزان تطابق وضعیت موجود با هریک از حالتهای زیر:۱ – استانداردها (معیارهای ازقبل تعیین شده)؛۲ – رسالت، هدف و انتظارات (CRAFT, ۱۹۹۴). کیفیت نظام آموزشی را می توان برمبنای هریک از عناصر (عوامل تشکیل دهنده) نظام آموزشی ارزیابی کرد.عناصر آموزشی عبارتنداز:! درونداد؛! فرایند؛! محصول؛! برونداد و پیامد.براساس عناصر نظام آموزشی می توان کیفیت را به شرح زیر مطرح ساخت.! کیفیت دروندادها: عبارت است از میزان تطابق دروندادهای نظام (ویژگیهای رفتار ورودی یادگیرندگان، قابلیتهای مدرسان، برنامه درسی و غیره) با استانداردهای ازقبل تعیین شده و هدفها (انتظارات).! کیفیت فرایند: عبارت است از میزان رضایت بخشی فرایندهای یاددهی – یادگیری و سایر فرایندها (ساختی، سازمانی و فرایند پشتیبانی).! کیفیت محصول: عبارت است از اینکه تاچه اندازه بروندادهای واسطه ای نظام (نتایج امتحانات نیمسال تحصیلی، ارتقای از یک دوره به دوره بالاتر و...) رضایت بخش هستند. به عبارت دیگر، میزان رضایت بخشی هریک از بروندادهای واسطه ای می تواند نمایانگر کیفیت نظام آموزشی باشد.! کیفیت بروندادها: عبارت است از اینکه تاچه اندازه نتایج نظام آموزشی (دانش آموختگان، نتایج پژوهشها و آثار علمی دیگر، خدمات تخصصی عرضه شده) در مقایسه با استانداردهای ازقبل تعیین شده یا اهداف و انتظارات رضایت بخش هستند.! کیفیت پیامدها: عبارت است از اینکه وضعیت اشتغال به کار و یا پیامد آموخته ها در شغل افراد (از دیدگاه خود و جامعه استفاده‌کننده از خدمات آنان) رضایت بخش است. (بازرگان، ۱۳۸۰)

فرایند ارزشیابیارزشیابی فرایندی برای قضاوت درباره شایستگی یا ارزش چیزی به حساب می آید. هدف اصلی از ارزشیابی حرفه ای، تولید اطلاعاتی است که می تواند در طرح ریزی و اجرای برنامه ها برای بالابردن کیفیت زندگی مورداستفاده قرار گیرد. ارزشیابی ممکن است در اشکال مختلف نظیر: ارزیابی نیازمندیها، ارزشیابی فراگیران، ارزشیابی کارکنان، ارزیابی اثربخشی، تحلیل هزینه ها و سودمندی و دیگر انواع آن صورت گیرد. ارزشیابی مطالعه ای است که برای کمک به مخاطبان، درجهت قضاوت و بهبود ارزش بعضی از اهداف تربیتی، طراحی و هدایت شده است.براساس عناصر نظام آموزشی می توان ارزیابی را به شرح زیر مطرح کرد:! ارزیابی عوامل درونداد: درمیان عوامل درونداد نظام آموزشی ۳ عامل از جمله مهمترین عوامل منظور می شود: یادگیرنده – مدرس – برنامه درسی.! ارزیابی فرایند: در نظام آموزشی می توان ۳ دسته فرایند را موردنظر قرار داد:فرایند ساختی–

سازمانی، فرایند یاددهی – یادگیری، فرایند پشتیبانی – برقراری امور.! ارزیابی بروندادها و پیامدها: ازجمله جنبه های دیگری که برای فراهم آوردن کیفیت در نظام آموزشی باید ارزیابی شود، برونداد واسطه ای، برونداد نهایی و پیامدهاست.! ارزیابی اثربخشی: منظور از ارزیابی کارایی آموزشی قضاوت درباره آن است که برای سطح مطلوب برونداد (دانش آموخته، آثار علمی، خدمات تخصصی)، چه حداقلی از درونداد (ویژگیهای یادگیرنده، ویژگیهای معلم، بودجه و غیره) و فرایند (یاددهی، یادگیری و غیره) کفایت می کند. به عبارتی، منظور از کارایی آموزشی آن است که برای سطح معینی از عوامل درونداد، برونداد آموزشی به حداکثر رسانده شود.

اثربخشیدر ادبیات مدیریت، اثربخشی را انجام کارهای درست و کارایی را انجام درست کارها تعریف کرده اند. مفهوم اثربخشی در درون مفهوم کارایی جا دارد، البته اثربخشی لزوما در چارچوب برنامه خاصی که تحت ارزشیابی است باید تعریف شود. منظور از اثربخشی (EFFECTIVENESS) درواقع بررسی میزان موثربودن اقدامات انجام شده برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. به عبارتی ساده تر در یک مطالعه اثربخشی، میزان تحقق اهداف اندازه گیری می شود. اما به نظر می رسد برای تعریف مفهوم اثربخشی می‌بایست گامی فراتر نهاد، به این معنا که اثربخشی هنگامی در یک دوره آموزش حاصل خواهد شد که اولا نیازهای آموزشی به روشنی تشخیص داده شود. ثانیا برنامه مناسبی برای برطرف ساختن نیازها طراحی شود. ثالثا برنامه طراحی شده به درستی اجرا گردد و رابعا ارزیابی مناسبی از فرایند آموزش و درنهایت دستیابی به اهداف انجام شود.نکته مهم و اساسی درمورد اثربخشی آموزشی آن است که قبل از آنکه درصدد بررسی نحوه اندازه گیری اهداف باشیم، می بایست درپی انجام صحیح فرایند آموزش و اطمینان از تحقق آن در هر مرحله از این فرایند باشیم. با مطالعه تاریخچه کیفیت درمی یابیم که در گذشته ای نه چندان دور، تولیدکنندگان برای اطمینان از کیفیت به بازرسی محصول نهایی توجه داشتند و درواقع بازرسی زمانی انجام می شد که محصول تولیدشده بود و فرصتی برای رفع خطاهای احتمالی وجود نداشت درحالی که با طرح موضوع تضمین کیفیت بحث ایجاد کیفیت و اطمینان از وجود آن طی مراحل مختلف تولید مطرح گردید.درمورد اثربخشی آموزشی نیز دقیقا وضع به همین گونه است. بدین معنا که اندازه گیری اثربخشی به صورت مطلق و در پایان یک دوره آموزشی رویکرد کاملی نیست. اثربخشی و کیفیت آموزش، می بایست در طول فرایند آموزش ایجاد و تضمین گردد و در پایان این فرایند برای اطمینان از صحت اقدامات و تحقق اهداف موردبررسی و اندازه گیری قرار گیرد.

هدف و ضرورت اثربخشیباتوجه به گسترش برنامه ها و مراکز آموزشی وزارت نیرو که مستلزم صرف منابع انسانی، مالی و مادی فراوانی است که تامین این منابع موجب حساسیت بیشتر مدیران و شرکت کنندگان در دوره ها نسبت به آموزش شده است. بررسی میزان اثربخشی دوره ها و ارائه بازخورد اطلاعاتی به افراد پاسخی منطقی به این حساسیت است.یک نمونه از روشها و ابزار ارزیابی اثربخشی عبارت است از:پرسشهای ارزیابی اثربخشی: هدف ارزیابی اثربخشی در راستای پاسخ به پرسشهای زیر است:! آیا حضور در دوره های آموزشی و ارتقای دانش شرکت کنندگان، موثر بوده است؟! آیا ارتقای دانش شرکت کنندگان در دوره های آموزشی، در طول زمان پایدار بوده است؟! آیا شرکت در دوره های آموزشی در دوره های آموزشی در ارتقای سطح مهارت شغلی یا انجام وظایف محوله موثر بوده است؟! آیا ارتقای مهارت شغلی شرکت کنندگان در دوره های آموزشی در طول زمان پایدار بوده است؟! اجرای دوره های آموزشی علمی – کاربردی تا چه میزان در تحقق اهداف آموزشی فوق بوده است؟! آیا دوره های آموزشی نیاز شرکت کنندگان را تامین کرده است؟! آیا شرکت کنندگان در دوره ها از امکانات و نحوه برگزاری دوره های آموزشی رضایت دارند؟مثالهای زیر در ارتباط با مفاهیم اثربخشی استادان و برنامه درسی در طراحی پرسشها و پرسشنامه های مربوطه می توان مورداستفاده قرار گیرد:مثال ۱: معلم کارامد و موثر: الف: دانش درباره موضوع درسی: آیا معلم دانش و معلومات موردنیاز را دارا است؟ب: سازماندهی و وضوح ارائه مطالب در گروه: آیا مطالب معلم سازمان یافته است؟آیا راهبردهای تدریس

آگاهانه مورداستفاده قرار می گیرد؟ آیا نکات مهم به صورت خلاصه ارائه می شود؟ج: تعامل بین معلم و شاگرد: آیا در کلاسهای درس بحث صورت می گیرد؟ آیا همه حاضران به پرسیدن پرسشهای خود تشویق می‌شوند؟د: سطح علاقه و هیجان: آیا معلم نسبت به امر تدریس علاقه نشان می دهد؟ آیا معلم به فراگیران احترام قائل می شود؟ه: استفاده از مواد آموزشی: آیا مواد آموزشی مورداستفاده قرار می گیرد؟و: پیشرفت فراگیران: آموزشهای فراگیران تاچه حدی است؟ چه نوع آموزشی می بینند؟ز: دادن بازخورد به فراگیران درمورد پیشرفت آنان: آیا معلم صادقانه و درعین حال با ظرافت فراگیران را از چگونگی پیشرفت خود مطلع می کند؟ط: کمک به انتقال آموخته ها به خارج از کلاس: آیا معلم امر انتقال آموخته های کلاس را به خارج از کلاس تسهیل می کند؟ آیا در کلاس، طرح ایجاد درآمد ارائه می شود.مثال ۲: ارزشیابی اثربخشی برنامه درسی: برای رسیدن به اجزای زیر، اثربخشی برنامه درسی را می توان تحلیل مفهومی کرد:۱ – مناسبت عمومی (برنامه درسی)؛ ۲ – استانداردها؛ ۳ – عملی بودن؛ ۴ – کیفیت؛ ۵ – امکانات داخلی جهت تشخیص اشتباهات؛ ۶- سودمندی؛ ۷ – کفایت؛ ۸ – ارتباط؛ ۹ – پاسخ به نیازهای فراگیران؛ ۱۰ – ثبات محتوا و روش؛ ۱۱ – ثبات درونی؛ ۱۲ – وضوح و روشنی؛ ۱۳ – مناسب بودن اهداف برنامه؛ ۱۴ – تازگی و به روز بودن؛ ۱۵– توازن؛ ۱۶ – اجتناب از بروز اختلال در امر تدریس ازطریق پیش بینی مشکلاتی که فراگیران با آن مواجه می شوند. (ترجمه دکتر خدایار ابیلی، ۱۳۷۵)

نتیجه گیریهمان طور که می دانیم جامعه روز به روز درحال تغییر است و حرکت در راستای این تغییرات کاری پرزحمت و کمی مشکل. بیشتر سازمانها به دنبال راه حلی برای حل این مشکل هستند. راه حلی که توسط بیشتر صاحبنظران عنوان شده، آموزش و بهسازی منابع انسانی است. در همین راستا بیشتر سازمانها اقدام به برگزاری دوره های آموزشی در سطح سازمان خود کرده اند. در گام بعدی به منظور حصول اطمینان ازاجرای درست این دوره ها، اقدام به ارزشیابی دوره های آموزشی کرده اند که مقوله ارزیابی اثربخشی هم مربوط به همین گام است.به طورکلی در اثربخشی توجه به نکات زیر ضروری است:! توجه به ماهیت ارزشیابی و اثربخشی؛! جایگاه اثربخشی در برنامه درسی و... .ارزشیابی اثربخشی (تحقق یافتن هدفها) به منظور تصمیم گیریهای مربوط به ادامه، قطع، تعدیل یا گسترش برنامه است.

منابع ومأخذ۱ – ارزشیابی آموزشی: مفاهیم، الگوها و فرایند عملیاتی/ عباس بازرگان، تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، ۱۳۸۰.۲ – ارزشیابی طرحها و برنامه های آموزشی برای توسعه، اچ.اس.بولا، ترجمه دکتر خدایار ابیلی، انتشارات موسسه بین المللی روشهای آموزش بزرگسالان، ۱۳۷۵.۳ – درآمدی بر ارزشیابی فعالیتهای آموزشی – ترویجی، معاونت ترویج و مشارکت مردمی، تابستان ۷۳.۴ – http://peidaie.persioanblog.com۵ – ایرج، سلطانی، اثربخشی آموزش در سازمانهای صنعتی و تولیدی، مجله تدبیر، شماره ۱۱۹۶ – ناصر، پورصادق، رویکردهای ارزشیابی اثربخشی آموزش، مجله تدبیر، شماره ۱۶۰

Effective Education

Every year the machines I buy require people with more advanced skills, and every year" the people who apply for work here seem to be less skilled," says the owner of a large midwestern machine shop. That condition isn't unique to that owner or to just the Midwest. All over the country, machine shop managers bemoan the lack of adequately skilled employment candidates and the difficulty in finding adequate training to upgrade the skills of the people they already employ. Until recently, that has been due, at least in part, to a lack of effective training tools. However, that condition appears to be changing

.thanks to the Internet and distance learning

Distance learning includes various types of educational programs provided directly to people at work or in their homes over the Internet and computers. These programs enable people who do not live near educational institutions and people whose schedules are too full to attend classes that are offered on campuses, to study course materials at home or at work, and to study at their own pace rather than have to keep up with or wait .for others

There are a number of e-learning companies trying to provide training for manufacturing companies. Tooling University, Immersive Engineering and Oxygen Education are among the leaders in this industry, not only because their products are Internet-based and interactive, but because they grew from manufacturing roots and incorporate an inherent and intuitive understanding of what people really need to learn in order to operate machines and become machinists. Their programs can supply the truly effective and affordable training that machine shop owners and operators need to provide to their employees to keep employee skills in synch with shop needs. (Editor's Note: American (.Machinist is a partner with Tooling University

In the ۲۰۰۶ American Machinist Benchmarking Survey, the leading shops, those whose overall performance rate them in the top ۲۰ percent of all respondents, increased their median number of shop-floor employees more than ۱۴ percent between ۲۰۰۴ and ۲۰۰۶, and ۶۱ percent of those shops anticipate spending more money on capital equipment this .year than last year

At the same time that the best shops are increasing the number of shop-floor employees and increasing the amount of money they spend on capital equipment, more than ۹۰ percent of them report that they give their employees fewer than ۴۰ hours of formal .training per year. That translates to less than ۴۵ minutes per week

:However, the best shops also report

Their average return on investment has increased more than ۶۶ percent over the last .three years

.Their average net profit margin is more than ۱۷ percent

And their median revenue per man-hour was $۶۳.۵۵, almost ۶ percent more than the .median rate of all other shops

They have the money to pay for education, and it is obvious from the survey and from interviews that the best shops are more than willing to pay for effective education.

However, the problem is that finding educational packages and programs that are effective has been difficult. Traditionally there have been two sources for machine operator/machinist training: Institutional training at community colleges or technical .schools and the programs offered by machine tool manufacturers

Colleges and technical schools usually offer a broad range of courses, and the best provide actual hands-on experience to complement the classroom materials. Unfortunately, the training may not be directly applicable to the machines the student/employee may be required to operate. Also, it can be difficult for students/employees to fit classes into a schedule already filled with full-time work and family obligations. Since each person learns at his or her own pace, some students find regimented coursework tedious and boring while others find the same material coming at .them much to quickly

Training from machine tool manufactures presents its own difficulties. That type of training is certain to apply to the equipment the employee will be working on, but, again, because of different learning rates, the coursework may come too slowly or too quickly. While manufacturers' training typically is detail oriented for the manufacturer's specific machine, it usually is only available to current employees, so prospective employees can't take advantage of it. Also, machine tool manufacturer training usually offers no guarantee that it will be effective. The manufacturer's trainer comes to the shop, provides a certain number of hours of training, then leaves. Often, shop owners say the manufacturer's training is completed whether all of the shop's employees fully grasp all .that was taught or not

Given those options, is should not be surprising that more than ۹۰ percent of the best .shops choose the third option, little or no formal training at all

While we can not provide detailed lists of the programs available at universities, community colleges, and technical schools across the nation, here is a brief run-down of recently developed distance learning programs that offer training specific to machine :shops

Tooling University (www.toolingu.com) is an educational subsidiary of a Cleveland, Ohio, tooling and workholding manufacturing company, Jergens Inc. Tooling University currently offers more than ۲۵۰ courses that cover topics in machining, manufacturing, welding, quality inspection and related areas. The courses are offered through employers, educational institutions and directly to individuals. The courses primarily use

text and videos, but Tooling University also is launching ۵۷ new labs to accompany a variety of courses that use Flash animation to make the coursework more interactive and .effective

A new package from Immersive Engineering in Bloomfield, Mich. (www.immersive.biz) incorporates machine simulations into its online program for CNC operator training. "We are taking a high-end verification tool and joining it in real time to a control panel," says Chris Bien, president of Immersive Engineering. "Our package is driving actual G-code and Mcode for specific machines. You can import programs or create an entire program on the emulated control panel and then run the program to drive the emulated machine ."as if it were on the shop floor

The Immersive Engineering package emulates Haas Automation Inc. machines and GE Fanuc controls, and currently is being used in courses at Michigan community colleges that have Haas Technical Centers. However, Immersive Engineering also is offering it to other educational institutions and to companies that have Haas Automation machines. "We believe in the hybrid approach to learning CNC operation," says Bien. "You can't learn CNC machining entirely online, but our package is a great enhancement when coupled with handson machining. The system tracks a student's performance, and when they reach a certain level of competency, instructors can take them over and work on the ."actual machines

I brought the Immersive Engineering package in for simulation of how to run a controller" and operate the machine over the Internet," says Gary Walters, a professor at Macomb Community College in Warren, Mich. "I can lecture in a class, and students can use the software at school or go home and do this in the evening, on weekends or whenever they want. The result has been very positive. You look into the eyes of the students when they're working the software and you see excitement. They want to dive in and make it ."work get involved in it

Walters notes that he has about ۲۰۰ students who range in age from ۲۰ years old to ۵۵ years old, and that the online package allows them to learn at their own pace. Because they can use the package at home, they can get as much time working with the material .as they need. That is not true of traditional classroom-oriented materials

Another developer of Internet-based learning products, Oxygen Education of Indianapolis, Ind. (www.o۲ed.com) also has seen remarkable results with its products. "We did an installation at a Toyota plant that provided fundamental skills training," says

Joe Kitterman, president of Oxygen Education. "In six months, we had ۱۰۰ employees absorb more than ۳,۵۰۰ hours of training. This was a low-skilled workforce that knew nothing about machining. The plant never noticed the people taking the training because they were doing it from home after work or on weekends. They were sucking up as much training as we could put in front of them, and it has made a very positive difference in ."their performance at work and in their lives

Oxygen Education develops tailored programs that can provide basics, starting with fundamental skills, up to the most complex skills for CNC machining and Swiss turning. Oxygen Education also has developed and released an Internet-based training package that is specifically designed to train operators of Haas Automation machines (www.LearnHaas.com). The package is distributed through Haas Factory Outlets and offered as an option to companies buying Haas Automation machines or needing to train .employees on existing machines

Unlike traditional machine manufacturer training, the Oxygen Education package is Internet-based and highly interactive. It uses animation rather than machine emulation to increase interactivity, can be used at work or at home and allows employees to learn at their own pace. "It's not important that one person can learn something in a day or two while another person might need to study that subject for a week or more," says Kitterman. "What is important is that eventually they both completely understand and are able to use the material. Online, interactive training is much more effective at doing that than the traditional programs. If you put students in front of a computer and make them read long pages of text or just watch videos, it doesn't engage them, and they probably won't finish the course and understand the material. When you make it interactive, it ."becomes almost a game and gets the student engaged and excited

درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

بسم الله الرحمن الرحیم

جاهِدُوا بِأَمْوالِکُمْ وَ أَنْفُسِکُمْ فی سَبیلِ اللَّهِ ذلِکُمْ خَیْرٌ لَکُمْ إِنْ کُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (سوره توبه آیه ۴۱)

با اموال و جانهای خود، در راه خدا جهاد نمایید؛ این برای شما بهتر است اگر بدانید حضرت رضا (علیه السّلام): خدا رحم نماید بنده‌ای که امر ما را زنده (و برپا) دارد ... علوم و دانشهای ما را یاد گیرد و به مردم یاد دهد، زیرا مردم اگر سخنان نیکوی ما را (بی آنکه چیزی از آن کاسته و یا بر آن بیافزایند) بدانند هر آینه از ما پیروی (و طبق آن عمل) می کنند

بنادر البحار-ترجمه و شرح خلاصه دو جلد بحار الانوار ص ۱۵۹

بنیانگذار مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان شهید آیت الله شمس آبادی (ره) یکی از علمای برجسته شهر اصفهان بودند که در

دلدادگی به اهلبیت (علیهم السلام) بخصوص حضرت علی بن موسی الرضا (علیه السلام) و امام عصر (عجل الله تعالی فرجه الشریف) شهره بوده و لذا با نظر و درایت خود در سال ۱۳۴۰ هجری شمسی بنیانگذار مرکز و راهی شد که هیچ وقت چراغ آن خاموش نشد و هر روز قوی تر و بهتر راهش را ادامه می دهند.

مرکز تحقیقات قائمیه اصفهان از سال ۱۳۸۵ هجری شمسی تحت اشراف حضرت آیت الله حاج سید حسن امامی (قدس سره الشریف) و با فعالیت خالصانه و شبانه روزی تیمی مرکب از فرهیختگان حوزه و دانشگاه، فعالیت خود را در زمینه های مختلف مذهبی، فرهنگی و علمی آغاز نموده است.

اهداف :دفاع از حریم شیعه و بسط فرهنگ و معارف ناب ثقلین (کتاب الله و اهل البیت علیهم السلام) تقویت انگیزه جوانان و عامه مردم نسبت به بررسی دقیق تر مسائل دینی، جایگزین کردن مطالب سودمند به جای بلوتوث های بی محتوا در تلفن های همراه و رایانه ها ایجاد بستر جامع مطالعاتی بر اساس معارف قرآن کریم و اهل بیت علیهم السّلام با انگیزه نشر معارف، سرویس دهی به محققین و طلاب، گسترش فرهنگ مطالعه و غنی کردن اوقات فراغت علاقمندان به نرم افزار های علوم اسلامی، در دسترس بودن منابع لازم جهت سهولت رفع ابهام و شبهات منتشره در جامعه عدالت اجتماعی: با استفاده از ابزار نو می توان بصورت تصاعدی در نشر و پخش آن همت گمارد و از طرفی عدالت اجتماعی در تزریق امکانات را در سطح کشور و باز از جهتی نشر فرهنگ اسلامی ایرانی را در سطح جهان سرعت بخشید.

از جمله فعالیتهای گسترده مرکز :

الف)چاپ و نشر ده ها عنوان کتاب، جزوه و ماهنامه همراه با برگزاری مسابقه کتابخوانی

ب)تولید صدها نرم افزار تحقیقاتی و کتابخانه ای قابل اجرا در رایانه و گوشی تلفن سهمراه

ج)تولید نمایشگاه های سه بعدی، پانوراما ، انیمیشن ، بازیهای رایانه ای و ... اماکن مذهبی، گردشگری و...

د)ایجاد سایت اینترنتی قائمیه www.ghaemiyeh.com جهت دانلود رایگان نرم افزار های تلفن همراه و چندین سایت مذهبی دیگر

ه)تولید محصولات نمایشی، سخنرانی و ... جهت نمایش در شبکه های ماهواره ای

و)راه اندازی و پشتیبانی علمی سامانه پاسخ گویی به سوالات شرعی، اخلاقی و اعتقادی (خط ۲۳۵۰۵۲۴)

ز)طراحی سیستم های حسابداری ، رسانه ساز ، موبایل ساز ، سامانه خودکار و دستی بلوتوث، وب کیوسک ، SMS و...

ح)همکاری افتخاری با دهها مرکز حقیقی و حقوقی از جمله بیوت آیات عظام، حوزه های علمیه، دانشگاهها، اماکن مذهبی مانند مسجد جمکران و ...

ط)برگزاری همایش ها، و اجرای طرح مهد، ویژه کودکان و نوجوانان شرکت کننده در جلسه

ی)برگزاری دوره های آموزشی ویژه عموم و دوره های تربیت مربی (حضوری و مجازی) در طول سال

دفتر مرکزی: اصفهان/خ مسجد سید/ حد فاصل خیابان پنج رمضان و چهارراه وفائی / مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان

تاریخ تأسیس: ۱۳۸۵ شماره ثبت : ۲۳۷۳ شناسه ملی : ۱۰۸۶۰۱۵۲۰۲۶

وب سایت: www.ghaemiyeh.com ایمیل: Info@ghaemiyeh.com فروشگاه اینترنتی: www.eslamshop.com

تلفن ۲۵-۲۳۵۷۰۲۳- (۰۳۱۱) فکس ۲۳۵۷۰۲۲ (۰۳۱۱) دفتر تهران ۸۸۳۱۸۷۲۲ (۰۲۱) بازرگانی و فروش ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹ امور کاربران ۲۳۳۳۰۴۵(۰۳۱۱)

نکته قابل توجه اینکه بودجه این مرکز؛ مردمی ، غیر دولتی و غیر انتفاعی با همت عده ای خیر اندیش اداره و تامین گردیده و لی

جوابگوی حجم رو به رشد و وسیع فعالیت مذهبی و علمی حاضر و طرح های توسعه ای فرهنگی نیست، از اینرو این مرکز به فضل و کرم صاحب اصلی این خانه (قائمیه) امید داشته و امیدواریم حضرت بقیه الله الاعظم عجل الله تعالی فرجه الشریف توفیق روزافزونی را شامل همگان بنماید تا در صورت امکان در این امر مهم ما را یاری نمایندانشاالله.

شماره حساب ۶۲۱۰۶۰۹۵۳ ، شماره کارت :۶۲۷۳-۵۳۳۱-۳۰۴۵-۱۹۷۳و شماره حساب شبا : -IR۹۰-۰۱۸۰-۰۰۰۰-۰۰۰۰-۰۶۲۱ ۵۳-۰۶۰۹به نام مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان نزد بانک تجارت شعبه اصفهان – خیابان مسجد سید

ارزش کار فکری و عقیدتی

الاحتجاج – به سندش، از امام حسین علیه السلام -: هر کس عهده دار یتیمی از ما شود که محنتِ غیبت ما، او را از ما جدا کرده است و از علوم ما که به دستش رسیده، به او سهمی دهد تا ارشاد و هدایتش کند، خداوند به او می‌فرماید: «ای بنده بزرگوار شریک کننده برادرش! من در کَرَم کردن، از تو سزاوارترم. فرشتگان من! برای او در بهشت، به عدد هر حرفی که یاد داده است، هزار هزار، کاخ قرار دهید و از دیگر نعمت‌ها، آنچه را که لایق اوست، به آنها ضمیمه کنید».

التفسیر المنسوب إلی الإمام العسکری علیه السلام: امام حسین علیه السلام به مردی فرمود: «کدام یک را دوست‌تر می‌داری: مردی اراده کشتن بینوایی ضعیف را دارد و تو او را از دستش می‌رَهانی، یا مردی ناصبی اراده گمراه کردن مؤمنی بینوا و ضعیف از پیروان ما را دارد، امّا تو دریچه‌ای [از علم] را بر او می گشایی که آن بینوا، خود را بِدان، نگاه می‌دارد و با حجّت‌های خدای متعال، خصم خویش را ساکت می‌سازد و او را می‌شکند؟».

[سپس] فرمود: «حتماً رهاندن این مؤمن بینوا از دست آن ناصبی. بی گمان، خدای متعال می‌فرماید: «و هر که او را زنده کند، گویی همه مردم را زنده کرده است»؛ یعنی هر که او را زنده کند و از کفر به ایمان، ارشاد کند، گویی همه مردم را زنده کرده است، پیش از آن که آنان را با شمشیرهای تیز بکشد».

مسند زید: امام حسین علیه السلام فرمود: «هر کس انسانی را از گمراهی به معرفت حق، فرا بخواند و او اجابت کند، اجری مانند آزاد کردن بنده دارد».



قائمیه
مرکز تحقیقات رایانه‌ای
اصفهان
www
برای داشتن کتابخانه های‌تخصصی
دیگر به سایت این مرکز به نشـــانی
www.Ghaemiyeh.com
www.Ghaemiyeh.net
www.Ghaemiyeh.org
www.Ghaemiyeh.ir
مراجعه و برای سفارش با ما تماس بگیرید.
۰۹۱۳ ۲۰۰۰ ۱۰۹